



Informationen

für

Mitarbeitende

Impressum

Herausgeber:

Landeskirchenamt der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
- Referat Dienstrecht, Arbeitsrecht,
Organisation kirchlicher Körperschaften -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Telefon: 0561 / 9378 - 0
Arbeitsrecht.lka@ekkw.de

Vorwort

Diese „Informationen für Mitarbeitende“ sollen Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten grundlegende Regelungen zu den Beschäftigungs-, Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnissen zur Verfügung stellen.

Die Auflagen werden regelmäßig überarbeitet und können somit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine aktuelle Information über das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht geben und als auch gerade Neueingestellten einen Überblick über die für sie geltenden Vorschriften ermöglichen.

Trotzdem erhebt diese Zusammenstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit – auch eine tagesaktuelle Änderung ist bei der Häufigkeit der Rechtsänderungen nicht möglich, daher lassen sich aus diesen Informationen keine Rechtsansprüche herleiten.

Die zitierten Regelungen aus dem Kirchlichen Amtsblatt und der Rechtsammlung sind im Fachinformationssystem Kirchenrecht unter www.kirchenrecht-ekkw.de, die zitierten Rechtsvorschriften des Landes Hessen und des Bundes unter www.rv.hessenrecht.hessen.de bzw. unter www.gesetze-im-internet.de online abrufbar.

Für nähere Auskünfte stehen Ihnen jederzeit gern die für Sie zuständigen Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes Kassel (siehe Kapitel 22) zur Verfügung.

Kassel, im April 2024
Landeskirchenamt
- Referat Dienstrecht, Arbeitsrecht
Organisation kirchlicher Körperschaften -

Inhaltsübersicht

Impressum	2
Vorwort	3
Inhaltsübersicht	4
1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
1.1 Geografie	8
1.2 Eckdaten der Kirchenkreise	10
1.3 Die EKKW im Internet	10
1.4 Intranet der EKKW	11
1.5 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	13
1.6 Einstellungsvoraussetzungen	14
2. Das Arbeitsrecht in der EKKW	15
2.1 Dritter Weg	15
2.2 Arbeitsrechtliche Kommission	16
2.3 Anwendung von Tarifverträgen	17
2.4 Beschäftigte in kirchlichen Diakonie- und Sozialstationen	18
3. Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten	19
3.1 Der Arbeitsvertrag	19
3.2 Hinweise der Zentralen Abrechnungsstelle für Personal- und Personalnebenkosten	19
3.3 Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	20
3.3.1 Haftung	20
3.3.2 Nebentätigkeit	21
3.4 Personalaktenführung	21
3.5 Befristete Arbeitsverhältnisse	22
3.6 Teilzeitarbeit	23
3.6.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	23
3.6.2 Teilzeitarbeit nach dem TzBfG	23
3.6.3 Teilzeitarbeit während der Elternzeit	24
3.6.4 Sabbatzeitmodell	24
4. Arbeitszeit	25
4.1 Regelmäßige Arbeitszeit	25
4.2 Arbeitszeit an Vorfesttagen	25
4.3 Überstunden und Zeitzuschläge	25

5.	Arbeitsunfähigkeit	28
5.1	Meldung der Arbeitsunfähigkeit	28
5.2	Kuren	29
6.	Beschäftigungszeit	30
7.	Eingruppierung, Kirchliche Entgeltordnung	32
8.	Entgelt	33
8.1	Stufen der Entgelttabelle	33
8.2	Berechnung und Auszahlung des Entgelts (§ 24 TV-L)	34
8.3	Zulagen	34
8.4	Jahressonderzahlung	35
8.4.1	Höhe der Jahressonderzahlung	35
8.4.2	Fälligkeit der Zahlung	36
8.5	Vermögenswirksame Leistungen	36
8.6	Krankenbezüge	37
8.7	Jubiläumsgeld	38
8.8	Sterbegeld	39
9.	Betriebliche Altersvorsorge	40
9.1	Zusatzversorgung	40
9.2	Entgeltumwandlung	41
10.	Freistellung von der Arbeit	44
10.1	Erholungsurlaub	44
10.2	Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen	45
10.3	Sonderurlaub	46
10.4	Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L)	46
10.5	Zeitwertkonten	48
10.6	Bildungsurlaub	49
10.7	Pflegezeit	50
11.	Mutterschutz und Elternzeit	52
11.1	Mutterschutz	52
11.2	Elternzeit	53
12.	Sonstige Leistungen	55
12.1	Beihilfen	55
12.2	Reisekosten	56
12.3	Vorschüsse	57

13.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	58
13.1	Automatischer Ablauf	58
13.2	Vertragsmäßige Beendigung	59
13.3	Kündigung	59
13.3.1	Ordentliche Kündigung	59
13.3.2	Außerordentliche Kündigung	60
13.3.3	Änderungskündigung	61
14.	Zeugnis (§ 35 TV-L)	62
15.	Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	63
16.	Das Dienstverhältnis der Beamtinnen und Beamten	64
16.1	Nebentätigkeit	64
16.2	Teildienst	65
16.3	Arbeitszeit	65
16.4	Teilzeit als Sabbat-Zeit	66
16.5	Dienstunfähigkeit/Kuren	66
16.6	Besoldung	66
16.7	Betriebliche Altersvorsorge	67
16.8	Urlaub und Dienstbefreiung	67
16.9	Mutterschutz und Elternzeit	69
16.10	Beihilfen und Reisekosten	69
16.11	Arten des Kirchenbeamtenverhältnisses	70
16.12	Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses	70
16.12.1	Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	70
16.12.2	Entlassung bei anderen Kirchenbeamtenverhältnissen	72
17.	Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	73
17.1	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	74
17.2	Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	76
17.3	Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	77
17.4	Das Schlichtungsverfahren	78
18.	Kirchenbeamtenausschuss	79
18.1	Wahl des Kirchenbeamtenausschusses	79
18.2	Aufgaben des Kirchenbeamtenausschusses	79
19.	Mitarbeitende mit besonderen rechtlichen Regelungen	80
20.	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	82

21. Landeskirchliche Bibliothek Kassel	84
22. Adressen der Kirchenkreisämter	85
Stichwortverzeichnis	87

1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1.1 Geografie

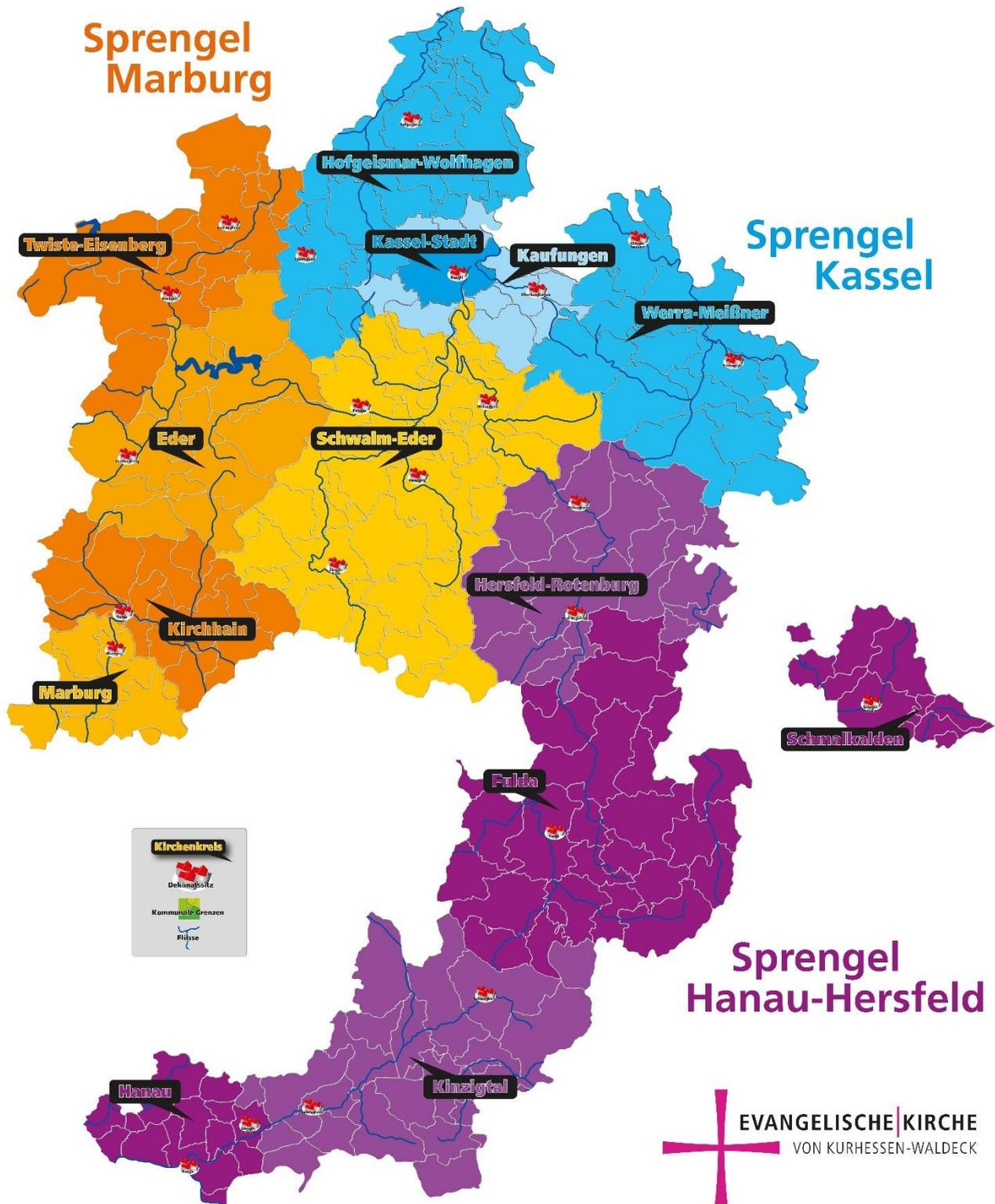
Das Gebiet der Landeskirche umfasst mehr als 10.000 Quadratkilometer, wobei es sich im nördlichen Teil mit den politischen Grenzen des Bundeslandes Hessen nahezu exakt deckt.

Zum Bereich der Landeskirche gehören die Landkreise Fulda, Hersfeld-Rotenburg, Kassel, Main-Kinzig, Marburg-Biedenkopf (ohne den früheren Kreis Biedenkopf), Schmalkalden, Schwalm-Eder, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner, die kreisfreie Stadt Kassel und ein kleiner Teil der kreisfreien Stadt Frankfurt (Berg-Enkheim).

Der etwa 100 Kilometer von Kassel entfernte Kirchenkreis Schmalkalden, der bereits seit 1583 kirchlich zu Hessen gehört, ist seit dem 1. Juni 1991 wieder Bestandteil der Landeskirche. Die Zahl der Kirchenkreise hat sich in den letzten Jahren durch verschiedene Zusammenschlüsse von 27 auf 14 verringert.

Die geografische Lage des Gebietes der EKKW mit ihren 14 Kirchenkreisen in drei Sprengeln wird aus der folgenden Übersichtskarte der Landeskirche ersichtlich.

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck



1.2 Eckdaten der Kirchenkreise

Tabellarische Darstellung der Verteilung der Kirchengemeinden, Gemeindeglieder und Gemeindepfarrstellen auf die Kirchenkreise

Kirchenkreis/ Stadtkirchen- kreis	Zahl der Kirchenge- meinden	Gemeinde- glieder	Gemeinde- Pfarrstellen
Eder	34	39.460	31
Fulda	26	40.601	28
Hanau	24	55.430	37
Hersfeld-Roten- burg	72	62.166	46
Hofgeismar- Wolfhagen	70	53.658	38
Kassel	20	58.646	39
Kaufungen	29	57.412	35
Kinzigtal	26	55.345	39
Kirchhain	30	35.392	25
Marburg	30	41.142	31
Schmalkalden	16	15.323	14
Schwalm-Eder	149	106.184	80
Twiste-Eisenberg	43	35.317	27
Werra-Meißner	116	54.442	48
Gesamt	685	710.518	518

Abbildung 1 - Daten der Kirchenkreise; Stand der Datenerhebung: 31. Dezember 2023

1.3 Die EKKW im Internet

Im Internet finden Besucherinnen und Besucher aktuelle Informationen und Wissenswertes über unsere Landeskirche, ihre Angebote, Veranstaltungen und viele weitere Inhalte auf der Seite www.ekkw.de.

1.4 Das Intranetportal der EKKW

Das Intranet der EKW dient der dienstlich und datenschutzrechtlich vorgegebenen Absicherung der innerkirchlichen Kommunikation im Datenverkehr. Dazu wurde ein landeskirchenweites Daten- und Kommunikationsnetz (Intranet) aufgebaut.

Mit dem Intranet wurden und werden auch E-Mail-Adressen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Diese E-Mail-Adressen lauten auf @ekkw.de und sind für jede Nutzerin und jeden Nutzer nach der Konvention vorname.nachname@ekkw.de einzurichten. Entsprechend ist jede Person im Intranet persönlich adressierbar. Darüber hinaus gibt es funktionsbezogene Adressen für die jeweiligen Arbeitsbereiche und Zuständigkeiten unserer Landeskirche.

Unabhängig von der Nutzung eines der beiden Adresstypen muss sichergestellt sein, dass dienstlicher E-Mailverkehr einzig über diese @ekkw.de-Mailadressen erfolgt. Jeder andere Mailservice ist für dienstliche Zwecke unzulässig; ebenso die Privatnutzung der @ekkw.de-Adressen.

Eine zentrale Anwendung stellt das **Intranetportal lunia** dar.

Das neue Intranetportal der EKKW hört auf den Namen „lunia“. Es dient als zentrale Kommunikationsplattform der Landeskirche, über die in einem geschützten Raum Informationen von landeskirchlicher Relevanz angeboten werden können.

Für wen ist *lunia* da?

lunia spricht alle Hauptberuflichen und alle Ehrenamtlichen mit einer Funktion (z. B. Kirchenvorstände) im Bereich der EKKW an. Jeder, der über ein EKKW-Konto verfügt, hat Zugang zur Plattform und kann tatsächlich – ohne weitere Zugriffsbeschränkungen – lesen.

Daher: sollte es Informationen geben, die sich nur an bestimmte Zielgruppen richten, müssen alternative Kommunikationswege wie Teamsgruppen, eigene Sharepointseiten oder Informationen via E-Mail in Betracht gezogen werden.

Was bietet *lunia* inhaltlich?

lunia hat sich zum Ziel gesetzt, die unterschiedlichen Zielgruppen für ihre Arbeit mit relevanten Informationen und Materialien zu versorgen. Der Servicegedanke: „Was hilft, die Arbeit leichter und besser zu machen?“ steht dabei im Vordergrund. Mitarbeitende werden auch in ihrer Rolle als „Multiplikator*innen“ angesprochen, d. h. wir wollen Sie sprachfähig machen, wenn Fragen zu Kirche oder kirchlichen Angeboten im dienstlichen oder privaten Kontext auftauchen. Doch *lunia* will auch gemeinschaftsfördernd wirken und das Verständnis füreinander stärken. Dabei hilft, den Blick zu weiten – über den sprichwörtlichen Tellerrand, das ist die eigene Organisationseinheit, hinaus. Und – auch das gehört zur heutigen Arbeitswelt: *lunia* soll auch Spaß machen und Kolleg*innen mitunter ein Schmunzeln auf die Lippen zaubern.

Über welche Wege ist *lunia* erreichbar?

lunia ist zentral als Startseite des Standardbrowsers Edge eingerichtet, d. h. wenn Sie Edge öffnen, sind Sie bereits in *lunia* drin. Sie können aber *lunia* auch über mobile Endgeräte und heimische PCs erreichen. Geben Sie dazu in den Adresszeile des Browsers <https://ekkw.sharepoint.com/> ein. Es erscheint dann der Anmeldedialog, bei dem Sie sich mit Ihren Zugangsdaten einloggen können.

Sie haben noch Fragen?

Weitere Informationen zur Nutzung von *lunia* finden Sie auf der Seite [Intranet-Guide \(sharepoint.com\)](#).

Für Fragen steht auch gern die Redakteurin für interne Kommunikation (silke.bremer@ekkw.de) zur Verfügung.

1.5 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den landeskirchlichen Einrichtungen sowie bei Kirchenkreisen, Kirchengemeinden, Gesamt- und Zweckverbänden und dem Landeskirchenamt sind mit Stand 1. Januar 2024 insgesamt 12.169 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Pfarrerinnen und Pfarrer) beschäftigt. Davon sind 2.451 Personen vollbeschäftigt (davon 1.620 Frauen), weitere 9.718 Personen (davon 7.176 Frauen) teilzeitbeschäftigt und 5.433 Personen (davon 3.290 Frauen) in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig.

Die Grafik über die Aufteilung der Beschäftigten der Landeskirche auf die nichttheologischen Berufsgruppen wird an dieser Stelle nach der Frühjahrsynode 2024 veröffentlicht.

1.6 Einstellungsvoraussetzungen

Das Mitarbeitergesetz der EKKW (MAG) sah für die berufliche Tätigkeit in der EKKW grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD vor, Ausnahmen waren nur unter wenigen besonderen Bedingungen möglich. Durch die BAG-Entscheidung vom 25. Oktober 2018, auch bekannt als „Egenberger-Urteil“ ist die Anwendung dieser Regelung nicht mehr möglich (s. [Rundverfügung](#) vom 22. November 2018).

Das BAG hat darüber hinaus die erste Alternative des § 9 Absatz 1 AGG, wonach die Kirchen „*unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft [...] im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht*“ eine bestimmte Anforderung an die Konfession von Mitarbeitenden stellen können, für unionsrechtswidrig und daher unanwendbar erklärt.

Die grundsätzliche Anforderung der evangelischen Kirchenmitgliedschaft unabhängig von der konkreten Tätigkeit der ausgeschriebenen Stelle ist somit nicht mehr rechtmäßig. Insofern muss eine Differenzierung anhand der Tätigkeiten über die bislang in der Landeskirche geltende Loyalitätsrichtlinie hinaus erfolgen. Zur praktischen Orientierung in dieser rechtlichen Interimssituation dienen die in der Rundverfügung genannten Empfehlungen.

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Jeder in seinem Dienst wirkt an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller im kirchlichen Dienst Tätigen. Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Durch ihren Dienst tragen die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie dazu bei, die Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat gemäß der Präambel der Grundordnung der EKKW wahrzunehmen (RS 1).

2. Das Arbeitsrecht in der EKKW

2.1 Dritter Weg

In der großen Mehrzahl der Landeskirchen und im diakonischen Bereich sind nach der Empfehlung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet worden.

Bei diesem „Dritten Weg“¹ geht es um ein besonderes Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der wichtigsten Anforderungen an eine sachgerechte und kirchengemäße Regelung des Arbeitsrechts:

- Partnerschaft
- Parität
- verantwortliche, faire Konfliktlösung
- Wahrung des Auftrages von Kirche und Diakonie.

In der EKKW wurde vor diesem Hintergrund bereits 1979 das „Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst“ beschlossen. Nach der Fusion des Diakonischen Werkes der EKKW mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau wurde eine Trennung des landeskirchenübergreifenden diakonischen Teils von dem kirchlichen Teil vorgenommen. Aktuell gilt für den verfasst-kirchlichen Bereich das „Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.EKKW) vom 26. April 2013“ und für den diakonischen Bereich das „Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie Hessen (ARRG.DH) vom 26. November 2015.

1. Weg: Gesetzliche Regelungen, 2. Weg: Regelung durch Tarifvertrag, 3. Weg: Regelung durch Arbeitsrechtliche Kommission

2.2 Arbeitsrechtliche Kommission

Auf Grund dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes - ARRG.EKKW – wurde eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) für die Mitarbeitenden in der EKKW gebildet, die die Ordnung und Fortentwicklung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der Beschäftigten im Haupt- und Nebenberuf sowie der nichtbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung als Aufgabe hat.

Die ARK ist paritätisch besetzt mit Vertretern der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst und Vertretern der Dienstgeber.

Die Kommission hat die Aufgabe, Regelungen verbindlich zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Sie wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.

Beschlussverfahren

Beschlüsse werden mit einer $\frac{3}{4}$ Mehrheit gefasst. Für den Fall, dass nach einer 2. Beratung kein Beschluss über eine Vorlage gefasst wird, besteht die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

Ein Schlichtungsausschuss, bestehend aus Vorsitzendem und vier Beisitzern, erarbeitet dann einen Einigungsvorschlag, der wieder in der ARK beraten wird. Wird auch in dieser Sitzung keine Einmütigkeit erzielt, so verweist die ARK den Gegenstand zur endgültigen Entscheidung an den Schlichtungsausschuss.

2.3 Anwendung von Tarifverträgen

Anstelle der Möglichkeit, vollkommen neue, eigene Regelungen des Arbeitsrechts für unsere Kirche zu schaffen, wurde durch die ARK die Anwendung verschiedener für den sonstigen öffentlichen Dienst gültigen Tarifverträge beschlossen. Diese Regelung lag nahe, da der Dienst in der EKKW nach dem Staatskirchenvertrag öffentlicher Dienst ist und so eine enge Orientierung am staatlichen Arbeitsrecht geboten ist.

Zum 1. Juli 2008 wurde die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) durch die ARK beschlossen. Mit diesem Anwendungsbeschluss wurden auch Änderungen zu einzelnen Tarifvorschriften beschlossen, um den kirchlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Auf diese Änderungen wird im Folgenden bei den jeweiligen Themen noch besonders hingewiesen.

Der Tarif gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse – auch geringfügige, sofern es sich nicht um kurzfristige Beschäftigungen handelt.

Der Beschluss hat seit 2008 bereits 50 Änderungen erfahren, alle Änderungen und Ergänzungen zum Beschluss über die Anwendung des TV-L werden im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

Der aktuelle [Text](#) ist auf der Intranetseite des Referates Dienst- und Arbeitsrecht abrufbar oder kann bei Bedarf bei der Geschäftsstelle der ARK angefordert werden (Landeskirchenamt, Telefon 0561 / 9378 - 249).

Neben diesem Tarifvertrag werden auch andere ergänzende Tarifverträge angewandt. Einige Bereiche werden nachfolgend genannt (Aufzählung ist nicht abschließend):

- a) TV zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-L)
- b) TV über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
- c) TV über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte und für Arbeiter

- d) TV über den Rationalisierungsschutz für Angestellte für Arbeiter
- e) TV über die Regelung der Arbeitsbedingungen für die Praktikantinnen und Praktikanten
- f) TV für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)
- g) TV für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD-Pflege)

2.4 Beschäftigte in kirchlichen Diakonie- und Sozialstationen

Für kirchliche Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen gelten seit 1. Juli 2014 die Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck ([AVR.KW](#)).

Viele Bereiche der hier erläuterten Bestimmungen sind dort zwar ähnlich, aber nicht identisch geregelt, sodass die Inhalte in diesen Informationen für die Mitarbeitenden nicht maßgeblich sind.

Weitere Informationen für diesen Bereich sind bei den zuständigen Kirchenkreisämtern verfügbar.

3. Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten

3.1 Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (§ 2 Absatz 1 TV-L). Eine Ausfertigung des Vertrages erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie ebenfalls schriftlich vereinbart werden (§ 2 Absatz 3 TV-L). Eine diesem Formerfordernis nicht entsprechende Nebenabrede ist nichtig (§ 125 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)), d. h. die Vertragspartner können aus der Nebenabrede keine Rechte herleiten.

Für alle Arbeitsverträge mit kirchlichen Beschäftigten, die vom TV-L erfasst werden, ist die Verwendung der Arbeitsvertragsmuster nach der Anlage 3 zum Anwendungsbeschluss ([RS 530b](#)) verbindlich vorgeschrieben, sofern nicht aus triftigen Gründen davon abgewichen werden muss.

3.2 Hinweise der Zentralen Abrechnungsstelle für Personal- und Personalnebenkosten

Bei einer Neueinstellung sind dem zuständigen Kirchenkreisamt oder Stadtkirchenamt folgende Arbeitspapiere vorzulegen:

- Fragebogen zur Sozialversicherung
- Steueridentifikationsnummer
- Ggf. Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (vom Finanzamt ausgestellt)
- Sozialversicherungsnummer
- Geburtsurkunde von Kindern
- Ggf. Vertrag über vermögenswirksame Leistung
- Ggf. Erklärung zum Übungsleiterfreibetrag bzw. Ehrenamtszuschale

Die Abrechnungsstelle bittet, über die zuständige Kassengemeinschaft (Kirchenkreisamt, Stadtkirchenamt) alle Änderungen anzuzeigen, die auf die Entgeltzahlung Einfluss haben, das sind insbesondere:

- jede Veränderung im Familienstand
- Schwangerschaft
- die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses
- die Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Ausbildung der Ehefrau/des Ehemannes im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst - einschließlich Gewährung von Versorgungsbezügen
- die Bewilligung und Einstellung der Zahlung von Kindergeld durch die Familienkasse der Arbeitsagentur
- Beginn, Beendigung und Unterbrechung der Schul- oder Berufsausbildung der Kinder nach vollendetem 18. Lebensjahr

Die Angaben sind durch geeignete Unterlagen bzw. Bescheinigungen der Familienkasse etc. zu belegen.

3.3 Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis

3.3.1 Haftung

Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden gemäß § 3 Absatz 7 TV-L in Verbindung mit Abschnitt II Nr. 3 Absatz 3 des Anwendungsbeschluss TV-L die für die kirchlichen Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften - § 33 Kirchenbeamten-gesetz der EKD (KBG.EKD) - entsprechende Anwendung.

Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihr/ihm obliegenden Pflichten bei der Wahrnehmung von Aufgaben eines kirchlichen Rechtsträgers/Dienstherrn, hat sie/er diesem Rechtsträger/Dienstherrn den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen.

Die Ansprüche können nur innerhalb von drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Rechtsträger von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, geltend gemacht werden.

3.3.2 Nebentätigkeit

Für Beschäftigte findet § 3 Absatz 4 TV-L Anwendung. Danach sind Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden sollen, vorher beim Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten beeinträchtigen.

Die Versagung und der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit unterliegt nach § 42 Buchstabe j bzw. § 43 Buchstabe o des Mitbestimmungsgesetzes der EKD (MVG.EKD) der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

3.4 Personalaktenführung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Jede/r muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie/ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen (§ 3 Absatz 6 TV-L, § 16 KBG.EKD).

Nach den Anwendungsbeschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zum TV-L gehören Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten nicht zu den Personalakten.

Im Rahmen dieser tariflichen/gesetzlichen Bestimmungen findet die Personalaktenordnung für die EKKW vom 11. Dezember 1990 ([RS 370](#)) Anwendung. Sie regelt die Grundsätze über den Inhalt, die Führung und Verwahrung der Personalakten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.5 Befristete Arbeitsverhältnisse

In der Regel werden Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Dauer eingegangen, häufig kommen jedoch auch befristete Arbeitsverhältnisse vor. Entsprechend den Bestimmungen in § 30 TV-L und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unterscheidet man zwischen Befristungen mit und ohne sachlichen Grund. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kann das Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden, wenn vorher noch kein Arbeitsverhältnis zu dem jetzigen Arbeitgeber bestanden hat.

Mit sachlichem Grund (z. B. Vertretung einer beurlaubten oder kranken Person, vorübergehender betrieblicher Bedarf, Gründe in der Person des Mitarbeiters) sind auch längere Befristungen möglich.

Befristete Arbeitsverhältnisse enden durch Zeitablauf oder mit Erreichen des Zwecks; für die vorzeitige Beendigung der befristeten Arbeitsverhältnisse gelten besondere Vorschriften.

Die Befristung muss vor Beginn der Tätigkeit schriftlich vereinbart sein; unwirksam befristete Arbeitsverhältnisse gelten als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

3.6 Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unter der betrieblichen Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten liegt. Teilzeitarbeit kann sowohl aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Ansprüche als auch frei vereinbart werden.

Im Folgenden werden die wichtigsten Rechtsgrundlagen dargestellt.

3.6.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Nach den tariflichen Vorschriften (§ 11 TV-L) soll die Arbeitszeit von Beschäftigten auf Antrag reduziert werden, wenn sie ein Kind

unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

3.6.2 Teilzeitarbeit nach dem TzBfG

Durch das TzBfG wurde für alle Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit eingeführt. Dazu müssen ebenfalls bestimmte Voraussetzungen gegeben sein (Betriebsgröße, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Fristen), allerdings ist der Grund für die Teilzeitarbeit nicht auf familiäre Belange beschränkt (§§ 7 und 8 TzBfG). Neben dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit (§ 8 TzBfG) besteht seit 2019 auch ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, sog. „Brückenteilzeit“. Beschäftigte können durch Inanspruchnahme des § 9a TzBfG verlangen, dass ihre Arbeitszeit für einen im Voraus begrenzten Zeitraum verringert wird, ohne auf unbestimmte Zeit in der Teilzeittätigkeit zu verbleiben.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung des § 9a TzBfG entsprechen überwiegend den Regelungen des § 8 TzBfG. Teilzeitanträge aufgrund anderer Gesetze (z. B. nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz) bleiben unberührt.

3.6.3 Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit bis zu 32 Wochenstunden möglich (§ 15 Absatz 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Dabei sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Absatz 5 BEEG).

Erst wenn eine Einigung nicht möglich ist, besteht ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen (§ 15 Absatz 6 i. V. m. Absatz 7 BEEG).

3.6.4 Sabbatzeitmodell

Die Vereinbarung eines Sabbatzeitmodells ist gemäß des Anwendungsbeschlusses zu § 6 TV-L möglich. Dazu sind die als [Anlage 6](#) zum TV-L Anwendungsbeschluss (RS 520e) angefügten Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen zu beachten.

4. Arbeitszeit

4.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 6 Absatz 2 TV-L in der Regel ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zur Leistung von z. B. Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3 TV-L) und/oder Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4 TV-L) verpflichtet werden, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

Die besonderen Voraussetzungen für diese Dienste sowie die Vergütung der Zeiten sind in § 6 Absatz 5 i. V. m. §§ 7ff. TV-L geregelt.

4.2 Arbeitszeit an Vorfesttagen

An Tagen vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr wird der/die Beschäftigte ganztägig (§ 6 Absatz 3 TV-L) unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt. Kann die Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten erteilt.

4.3 Überstunden und Zeitzuschläge

Überstunden sind „die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen werden" (§ 7 Absatz 7 TV-L).

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen; soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen.

Die neben der Vergütung zu gewährenden Zeitzuschläge betragen je Stunde (§ 8 TV-L):

- | | |
|---|--------------|
| a) für Überstunden in den Entgeltgruppen | |
| 1 bis 9 b | 30 % v. H., |
| 10 bis 15 | 15 % v. H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 % v. H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 % v. H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % v. H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 % v. H., |
| e) für Arbeit am 24.12. und 31.12.
jeweils ab 6 Uhr | 35 % v. H., |
| f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von
13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im
Rahmen von Wechselschicht oder
Schichtarbeit anfällt | 20 % v. H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Gemäß dem TV-L Anwendungsbeschluss zu § 8 gilt jedoch die Sonderregelung, dass Zeitzuschläge nach den Buchstaben c bis f nicht gewährt werden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

deren Dienstauftrag auf Gottesdienste, kirchliche Feiern oder die verantwortliche Funktion bei kirchlichen Veranstaltungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen (einschließlich Heilig Abend und Silvester) bezogen ist; im Übrigen werden Zeitzuschläge lediglich an Beschäftigte gewährt, die kein höheres Entgelt als Entgeltgruppe 11 erhalten.

5. Arbeitsunfähigkeit

5.1 Meldung der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind dem Arbeitgeber unverzüglich, d. h. in der Regel am ersten Krankheitstag so früh wie möglich, anzuzeigen (§ 5 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss die/der Beschäftigte spätestens ab dem 4. Kalendertag der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt feststellen lassen und eine elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAUB) erhalten.

Dabei ist zu beachten, dass das Wochenende hierbei mitgerechnet wird – sollte die/der Beschäftigte also bspw. Freitag erkranken und Montag immer noch krank sein, benötigt sie/er ab Montag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Die Übermittlung der eAUB erfolgt vom Arzt an die Krankenkasse. Die/der Beschäftigte muss daher den Arbeitgeber (mit der Angabe von Dauer, Sozialversicherungsnummer, Krankenkasse und Geburtsdatum) informieren, damit dieser die Daten abrufen kann. Eine Ausstellung der AUB in Papierform ist aber auch noch möglich.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Feststellung angegeben, ist die/der Betreffende verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Feststellung vornehmen zu lassen bzw. Bescheinigung vorzulegen (§ 5 Absatz 1 EFZG) und den Arbeitgeber umgehend (telefonisch) von der andauernden Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen Beschäftigte nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen.

Unbeschadet möglicher arbeitsvertraglicher Folgen besteht bei nicht genehmigtem Fernbleiben kein Anspruch auf Bezüge.

5.2 Kuren

Beschäftigte erhalten für die Dauer der Arbeitsverhinderung infolge einer ambulanten oder stationären Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation Krankenbezüge nach den Vorschriften des EFZG i. V. m. § 22 TV-L. Voraussetzung ist, dass die Kur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird (§§ 8 und 9 EFZG).

Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, muss die Kur ärztlich verordnet worden sein, bei gesetzlich sozialversicherten Beschäftigten muss die Bewilligung des jeweiligen Sozialversicherungsträgers vorliegen.

Die Dauer der Kur gilt als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit.

Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme und deren voraussichtliche Dauer sowie gegebenenfalls die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und die Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme bzw. die ärztliche Bescheinigung so früh wie möglich vorzulegen.

6. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit ist maßgeblich für die Berechnung der Kündigungsfrist (§ 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TV-L) sowie für die Berechnung des Krankengeldzuschusses und die Festsetzung des Jubiläumsgeldes (§ 34 Absatz 3 TV-L).

Für die Berechnung der Kündigungsfrist werden Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber grundsätzlich berücksichtigt. Unberücksichtigt bleiben dabei Zeiten eines Sonderurlaubs. Ein Sonderurlaub wird nur dann berücksichtigt, wenn der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat.

Im Bereich der EKKW werden Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Anstellungsträger in Kurhessen-Waldeck geleistet wurden, zusätzlich bis maximal fünf Jahren als Beschäftigungszeit angerechnet.

Für die Beschäftigungszeit, die maßgeblich für den Krankengeldzuschuss und das Jubiläum bzw. Jubiläumsgeld ist, gelten zusätzlich zu den Voraussetzungen der Beschäftigungszeitberechnung der Kündigungsfrist die Sätze 3 und 4 des § 34 Absatz 3 TV-L. Danach werden auch Zeiten, die bei einem anderen Arbeitgeber geleistet wurden, anerkannt, wenn dieser andere Arbeitgeber TdL-Mitglied oder TV-L-Anwender ist. Hinzu kommen noch weitere andere Arbeitgeber, die im öffentlich-rechtlichen Bereich vorkommen (Körperschaften - wie z. B. Bund, Kommune -, Anstalten und Stiftungen).

Zu beachten ist aber, dass die Zeiten von anderen Arbeitgebern nur dann Berücksichtigung finden, wenn der Wechsel in das neue Arbeitsverhältnis im direkten Anschluss erfolgte. Ein anderes Arbeitsverhältnis oder Arbeitslosigkeit vor dem neuen Arbeitsverhältnis wirkt sich schädlich auf die Anrechnung aus.

Für übergeleitete Beschäftigte gelten besondere Vorschriften über die Berücksichtigung von Zeiten vor in Krafttreten des TV-L.

Ist die Beschäftigungszeit berechnet worden, können die Kündigungsfristen sowie das Jubiläum und der Krankengeldzuschuss entsprechend festgesetzt werden.

Die Staffelung der Kündigungsfristen, die Höhe der Jubiläumszuwendung und die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden in den folgenden Kapiteln näher erläutert.

7. Eingruppierung, Kirchliche Entgeltordnung

Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 TV-L nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung; jeder ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht („Tarifautomatik“).

Bei der Ermittlung der Entgeltgruppe wird die übertragene Tätigkeit in Arbeitsvorgänge gegliedert, jeder Arbeitsvorgang wird dem passenden Tätigkeitsmerkmal zugeordnet. Die Häufigkeiten der Tätigkeitsmerkmale werden addiert und die gesamte Tätigkeit der Entgeltgruppe zugeordnet, deren Tätigkeitsmerkmale zu mindestens 50 % erfüllt werden.

Mit Wirkung vom 1. Juli 2014 ist die neue [Entgeltordnung](#) für die Beschäftigten in der EKKW in Kraft getreten. Sie ersetzt die Entgeltordnung des TV-L.

Die kirchliche Entgeltordnung ist in drei Teile gegliedert:

- Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- Teil II: Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen
- Teil III: Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten.

In den vorangestellten Vorbemerkungen zu allen Teilen wird das Verhältnis der Teile zueinander und weitere Einzelheiten zur Anwendung geregelt. Teil II umfasst 12 einzelne Abschnitte für die verschiedenen Beschäftigtengruppen wie z. B. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, im Wirtschafts- und Küchendienst, im Schreib- und Sekretariatsdienst, Kirchenmusiker oder Friedhofsmitarbeiter.

8. Entgelt

Die Höhe des monatlichen Tabellenentgeltes bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und der für den/die Beschäftigte/n geltende Stufe (§ 15 TV-L).

Die Anlage B zum TV-L sieht 16 Entgeltgruppen vor, die seit 1. Januar 2020 eingeführte neue Tabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage G) enthält 16 „S-Gruppen“.

8.1 Stufen der Entgelttabelle

Die Entgeltgruppen werden in „Grund- und Entwicklungsstufen“ durchlaufen, die maßgebliche Stufe wird anhand der Vorschriften des § 16 TV-L ermittelt.

Grundlage der Stufenzuordnung bei der Einstellung bildet die Dauer der einschlägigen Berufserfahrung: Je mehr davon der/die Beschäftigte aufweist, desto höher fällt die Stufenzuordnung aus.

Entscheidend ist dabei, ob diese einschlägige Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis (Unterbrechung max. sechs Monate) zum selben Arbeitgeber oder aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber entstanden ist, einschlägige Berufserfahrung aus Zeiten bei anderen Arbeitgebern kann maximal zu einer Zuordnung zu Stufe 3 führen.

Als „selber Arbeitgeber“ zählen in der EKKW für diese Stufenzuordnung durch den Anwendungsbeschluss alle kirchlichen Arbeitgeber der EKKW.

Die nächste Stufe wird nach ununterbrochener Tätigkeit beim selben Arbeitgeber (§ 16 Absatz 3 TV-L) wie folgt erreicht:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gelten noch bis zum 30. September 2024 Sonderregelungen (§ 52 TV-L). Der Stufenaufstieg kann abweichen.

Verlängerungen oder Verkürzungen der Stufenlaufzeit sowie die Vorweggewährung von Stufen als Zulage sind in Ausnahmefällen möglich; bei Verlängerung ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Der Anstellungsträger kann unter bestimmten Voraussetzungen bereits bei der Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, die beim vorherigen Arbeitgeber nach Regelungen des TV-L, des TVÜ-L oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Entgeltgruppe und -stufe ganz oder teilweise berücksichtigen.

8.2 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (§ 24 TV-L)

Nichtvollbeschäftigte Beschäftigte erhalten vom Entgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Beschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet und ist am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Girokonto zu zahlen. Es ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Beschäftigte am Zahltag über das Entgelt verfügen kann.

8.3 Zulagen

Zulagen werden ggf. entsprechend den in der Entgeltordnung vorgesehenen Fällen gezahlt; für übergeleitete Beschäftigte werden teilweise noch persönliche Besitzstands-Zulagen weitergezahlt.

8.4 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember des betreffenden Jahres in einem unter den TV-L fallenden Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L).

Unerheblich ist, ob die/der Beschäftigte am Stichtag tatsächlich arbeitet oder ob sie/er aus unterschiedlichen Gründen (Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub etc.) der Tätigkeit nicht nachgehen kann und ob das Arbeitsverhältnis erst während des laufenden Jahres begonnen hat oder vor dem 31. Dezember endet.

8.4.1 Höhe der Jahressonderzahlung

Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach den Entgeltgruppen. Gemäß der Tarifeinigung in 2019 wurde der Bemessungssatz Ost an das West-Niveau angeglichen und gleichzeitig ein „Einfrieren der Jahressonderzahlung“ auf dem Niveau des Jahres 2018 ab dem Kalenderjahr 2021 beschlossen. Somit ergeben sich für die Berechnung folgende prozentualen Anteile:

	ab 2022
EG 1 bis EG 4	87,43%
EG 5 bis EG 8	88,14%
EG 9a bis EG 11	74,35%
EG 12 und EG 13	46,47%
EG 14 und EG 15	32,53%

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, die am 1. September vorlag (bei Auszubildenden das Ausbildungsentgelt für November).

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. September, aber vor dem 2. Dezember begonnen hat, tritt an die Stelle des 1. September der Tag der Einstellung.

Gemäß § 20 Absatz 4 TV-L vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keine Ansprüche auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hatte.

8.4.2 Fälligkeit der Zahlung

Nach § 20 Absatz 5 Satz 1 TV-L (§ 16 Absatz 3 TVA-L BBiG) wird die Jahressonderzahlung mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt (siehe auch Kapitel 8.2). Hat der Beschäftigte im Monat November keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung, ist die Jahressonderzahlung ebenfalls zum genannten Zahltag fällig.

Wird der Beschäftigte am 1. Dezember eingestellt, steht nach § 20 TV-L eine anteilige Jahressonderzahlung zu, die mit dem (ersten) Tabellenentgelt für den Monat Dezember fällig wird.

8.5 Vermögenswirksame Leistungen

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erhalten nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes i. V. m. § 23 Absatz 1 TV-L vermögenswirksame Leistungen (VL). Für die Auszubildenden findet sich die einschlägige Anspruchsgrundlage in § 15 Absatz 1 TVA-L BBiG.

Für vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt die VL für jeden vollen Kalendermonat 6,65 €, für Auszubildende 13,29 € (6,65 € im Tarifgebiet Ost). Dieser Betrag reduziert sich bei Teilzeitkräften entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Die VL werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht.

Der Anspruch entsteht dabei frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt.

8.6 Krankenbezüge

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Krankenbezüge ist in § 22 TV-L geregelt. Diese Vorschriften gehen als spezielle Regelungen grundsätzlich den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vor - diese gesetzlichen Mindestvorschriften kommen aber ergänzend zur Anwendung, soweit der TV-L keine Regelung enthält oder sie im Einzelfall günstiger sind.

Alle Beschäftigten erhalten gemäß § 22 Absatz 1 TV-L bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Erkrankung Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

Als unverschuldete Arbeitsverhinderung gilt auch

- eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein nicht rechtswidriger Abbruch einer Schwangerschaft (durch den Anwendungsbeschluss zum TV-L ist die Regelung dahingehend ergänzt, dass bei nicht rechtswidrigem Schwangerschaftsabbruch im Falle einer sozialen Indikation kein Anspruch auf Krankenbezüge besteht)
- und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, wenn sie von einem Sozialleistungsträger bewilligt wurden und in einer solchen Einrichtung durchgeführt werden (siehe Kapitel 5.1).

Nach diesem Zeitraum wird ein Zuschuss für die Zeit gezahlt, für die Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen zustehen.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TV-L)

- von mehr als einem Jahr bis längstens zum Ende der 13. Woche
- von mehr als drei Jahren bis längstens zum Ende der 39. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Juli 1996 begonnen hat, gibt es noch Sonderregelungen hinsichtlich der Höhe des Krankengeldzuschusses.

8.7 Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten gemäß § 23 Absatz 2 TV-L ein Jubiläumsgeld.

Das Jubiläumsgeld beträgt bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TV-L) von

25 Jahren	350,00 €,
40 Jahren	500,00 €,

und wird auch Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe gewährt. Es ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Anlässlich ihres Dienstjubiläums erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Tag Dienstbefreiung nach § 29 Absatz 1 Buchstabe d TV-L.

8.8 Sterbegeld

Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten (oder Lebenspartner) oder den Kindern ein Sterbegeld gemäß § 23 Absatz 3 TV-L gewährt.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate in einer Summe das Entgelt der/des Verstorbenen gezahlt.

9. Betriebliche Altersvorsorge

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge ist die betriebliche Altersvorsorge ein zunehmend bedeutender Bestandteil des Alterssicherungssystems. Im öffentlichen und kirchlichen Dienst gibt es dazu (vor allem) die Zusatzversorgung sowie die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung.

9.1 Zusatzversorgung

Nach § 25 TV-L haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV).

Die jeweilige Zusatzversorgungskasse bestimmt sich seit 01.01.2020 nach dem Kirchenkreis, welchem der Arbeitgeber angehört. Für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse sind das:

- a) Evangelische Zusatzversorgungskasse in Darmstadt für den Kirchenkreis Schmalkalden und den ehemaligen Bereich Kirchenkreis Gelnhausen des Kirchenkreises Kinzigtal,
- b) Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände in Wiesbaden für den ehemaligen Bereich Kirchenkreis Schlüchtern des Kirchenkreises Kinzigtal,
- c) Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel für die Kirchenkreise Kaufungen, Wolfhagen und den Stadtkirchenkreis Kassel,
- d) Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe für alle anderen Kirchenkreise.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor diesem Stichtag bestanden, gelten noch andere Zuordnungen.

Nach den Satzungen der jeweiligen Zusatzversorgungskassen setzt die Pflichtversicherung voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer:

- a) das 17. Lebensjahr vollendet hat,
- b) vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit erfüllen kann, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind, und
- c) aufgrund eines Tarifvertrages oder - wenn keine Tarifgebundenheit besteht - aufgrund eines arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht.

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (sog. kurzfristig Beschäftigte) sind von der Versicherungspflicht ausgenommen.

Für die im Kirchenkreis Schmalkalden tätigen über 50-jährigen kirchlichen Mitarbeiter wurde ab 1. Januar 1997 eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung wie für die östlichen Gliedkirchen der EKD eingeführt. Die Mitarbeiter, die nicht unter die vom Landeskirchenamt erlassene besondere Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 17. Dezember 1996 ([RS 520](#)) fallen, werden bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durch Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung durch die Landeskirche versichert. Die Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der KAV fallen, erhalten Kirchliche Altersversorgung nach dieser Ordnung.

9.2 Entgeltumwandlung

Seit 2002 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung, wenn der maßgebliche Tarifvertrag dies vorsieht. Entgeltumwandlung bedeutet, dass Teile des künftigen Entgelts oder Sonderzahlungen in so genannte Anwartschaften auf Betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden. Der Arbeitgeber

bestimmt, in welchem Durchführungsweg die Mittel eingesetzt werden sollen.

Die ARK hat durch die „Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung“ die Möglichkeit für eine Entgeltumwandlung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschlossen ([Anlage 5](#) zum TV-L Anwendungsbeschluss).

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung liegt inzwischen bei acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). 2024 beträgt der steuerfreie Höchstbetrag damit 7.248 Euro. Der frühere, zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro wurde abgeschafft. Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag liegt immer noch bei vier Prozent. Dieser Betrag ist 2024 bis zu einer Höhe von 3.624 € jährlich steuer- und sozialabgabenfrei.

Nach der Arbeitsrechtlichen Regelung (Anlage 5 Absatz 10 TV-L Anwendungsbeschluss) zur Entgeltumwandlung zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss von 17,75 % des umgewandelten Beitrags zu der betrieblichen Altersvorsorge, sofern von der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht wird und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter krankenversicherungspflichtig ist.

Die Entgeltumwandlung ist seit 2017 für die Beschäftigten in der Landeskirche grundsätzlich möglich. Neben der Entgeltumwandlung bei einer Zusatzversorgungskasse, ist diese mit den nachfolgend genannten und ausschließlich zugelassenen Lebensversicherungsunternehmen möglich:

- Allianz Lebensversicherungs-AG
- Alte Leipziger Lebensversicherungsverein a.G.
- VRK Lebensversicherung AG.

Bei Interesse an der Möglichkeit der Entgeltumwandlung gibt der jeweilige Anstellungsträger bzw. die zuständige Personalverwaltung Auskunft.

10. Freistellung von der Arbeit

10.1 Erholungsurlaub

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der tariflichen (§§ 26ff. TV-L) oder gesetzlichen (Bundesurlaubsgesetz (BUrlG, Hess. Urlaubsverordnung (HUrlVO)) Bestimmungen.

Die Dauer des Urlaubs für die Beschäftigten richtet sich nach § 26 TV-L und beträgt 30 Tage je Kalenderjahr. Für Beschäftigte bis einschließlich Geburtsjahrgang 1969, die bereits am 31.12.2013 in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber in der EKKW standen, beträgt der Urlaubsanspruch gemäß TV-L – Anwendungsbeschluss 33 Arbeitstage wenn sie das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Scheidet der Beschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres aus, erhält er für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des o. g. Urlaubsanspruchs. Gemäß § 5 Absatz 1 Buchstabe c BUrlG steht aber der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, wenn er nach erfüllter Wartezeit im zweiten Halbjahr des Kalenderjahres ausscheidet.

Wartezeit

Der Urlaubsanspruch kann gemäß § 4 BUrlG erst nach Ablauf von sechs Monaten (bei Jugendlichen drei Monaten) nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

Teilung und Übertragung des Urlaubs

Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden, soll aber grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil soll mindestens zwei Wochen betragen.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten. Kann er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis 31. Mai anzutreten. Wird der Urlaub innerhalb dieser Fristen nicht angetreten, verfällt der Anspruch.

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch (20 Arbeitstage bei einer Fünftagewoche) nicht mehr zum Ende des Kalenderjahres oder der Übertragungsfristen, sondern erst 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund von Erkrankung den Urlaub nicht nehmen konnte. Gleiches gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX bzw. § 13 HUrlVO.

Nach der neuesten Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber den tatsächlichen Urlaubsstand und bereits vereinbarte Urlaubszeiträume des Arbeitnehmers prüfen, um festzustellen, in welchem Umfang noch offene Urlaubsansprüche bestehen und diesen darauf hinweisen, wann diese Ansprüche verfallen würden. Die Antragstellung obliegt dann dem Arbeitnehmer.

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des Urlaubs (§ 9 BurlG) und wird dies unverzüglich (in der Regel am ersten Krankheitstag) angezeigt, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Zur Verlängerung des Urlaubs bedarf es einer neuen Genehmigung.

10.2 Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen sind nach § 2 SGB IX Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Sie haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen

auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Gleichgestellte behinderte Menschen haben aber gemäß § 151 Absatz 3 SGB IX keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Beamten mit einem GdB von wenigstens 25 und höchstens 49 kann wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit nach § 13 HURiVO Zusatzurlaub bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. Wenn dies erfolgt, ist vergleichbaren Beschäftigten gemäß § 27 Absatz 1 TV-L ebenso Zusatzurlaub zu gewähren.

Weiteres zur Schwerbehinderteneigenschaft siehe in Kapitel 19.

10.3 Sonderurlaub

Für Beschäftigte gibt es die Möglichkeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts zu erhalten, sofern die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (§ 28 TV-L).

10.4 Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L)

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann.

1. Die/der Beschäftigte wird nur aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung des Entgelts nach den tariflichen Vorschriften sowie den ergänzenden kirchlichen Sonderregelungen (TV-Anwendungsbeschluss)

dazu von der Arbeit freigestellt:

- kirchliche Trauung oder öffentliche Segnung eingetragener Lebenspartnerschaft der/des Beschäftigten 1 Arbeitstag
- bei der Taufe oder Konfirmation eines Kindes 1 Arbeitstag
- bei der Niederkunft der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin 2 Arbeitstage
- beim Tode der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners in eingetragener Lebensgemeinschaft, eines (Stief-)Kindes oder (Stief-)Elternteils 3 Arbeitstage
- beim Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- beim 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
- bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen, soweit der in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn der/die Mitarbeiter/in aus diesem Grund die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

In den Fällen der schweren Erkrankung erfolgt eine Freistellung nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeitenden bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Außerdem für eine ärztliche Behandlung des Mitarbeitenden, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss für die Dauer der nachgewiesenen erforderlichen Abwesenheits- und Wegezeiten.

2. Freistellung zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher und kirchlicher Pflichten (z. B. Beteiligung bei Wahlausschüssen, Ausübung öffentlicher Ehrenämter)

In diesen Fällen besteht Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung anderweitig geltend gemacht werden können.

3. Für die Teilnahme von Beschäftigten als gewählte oder berufene Vertreter an Tagungen kirchlicher Gremien kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
4. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

10.5 Zeitwertkonten

Seit April 2018 haben Mitarbeitende die Möglichkeit, eine Freistellung durch Aufbau eines Wertguthabens auf einem Zeitwertkonto zu erreichen. Dafür werden im Wege einer Ansparvereinbarung künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt in das Zeitwertkonto eingebracht, es sind mindestens 50,00 € monatlich oder 600,00 € brutto jährlich einzuzahlen.

Die einzuhaltenden Regelungen sind in der [Anlage 8](#) des TV-L-Anwendungsbeschlusses der ARK vom 9. November 2017 und der [Rundverfügung vom 12. März 2018](#) beschrieben.

Antragsberechtigt sind alle Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit ungekündigt fortbesteht. Das Zeitwertkonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet und in Geldwerten geführt.

Der Dienstgeber gibt eine Werterhaltungsgarantie gemäß SGB IV. Er steht dafür ein, dass im Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben oder im Zeitpunkt seiner Übertragung die von dem/der Mitarbeiter/in zuvor eingebrachten Geldwerte der ursprünglichen Höhe (Ansparbetrag brutto) entsprechen.

Das vorhandene Wertguthaben kann ausschließlich für vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitszeit verwendet werden. Es dient der Ermöglichung früher aus dem Arbeitsleben vor Rentenbeginn auszuschcheiden, zur Finanzierung einer Teilzeitbeschäftigung, aber auch berufliche Auszeiten können eine Option sein. Beschäftigte bleiben währenddessen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

10.6 Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist ein Anspruch aller Mitarbeitenden auf Freistellung von der Arbeit, zur Teilnahme an einer anerkannten Veranstaltung der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder Ehrenamtsschulung. Die Freistellung erfolgt auf Grundlage des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes (HBUG), für Mitarbeitende in Schmalkalden nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG).

Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmals erworben, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht.

Der Umfang des Bildungsurlaubs beträgt i. d. R. fünf Tage jährlich. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tage wöchentlich gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch, abhängig von den Wochenarbeitstagen.

Für die Dauer der Teilnahme einer anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung zahlt der Arbeitgeber das Entgelt weiter. Alle anfallenden Seminargebühren sind von den Mitarbeitenden selbst zu tragen.

Dem Arbeitgeber ist so früh wie möglich, jedoch spätestens sechs Wochen (nach ThürBfG acht Wochen) vor Beginn der Veranstaltung der geplante Bildungsurlaub mitzuteilen.

Stehen dringende betriebliche Erfordernisse entgegen oder haben bereits im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen, braucht der Arbeitgeber den Bildungsurlaub nicht zu gewähren.

Wurde der Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht genommen, kann bis zum Jahresende ein Antrag auf Übertragung des Anspruchs auf das nächste Kalenderjahr gestellt werden. Ein abgelehnter Bildungsurlaub gilt automatisch als übertragen; eine mehrmalige Übertragung ist jedoch nicht möglich.

In beiden Fällen ist die Ablehnung des Arbeitgebers dem Mitarbeitenden so frühzeitig wie möglich mitzuteilen.

10.7 Pflegezeit

Beschäftigte, Auszubildende und Berufspraktikanten haben nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Anspruch auf Pflegezeit. Es gibt drei Möglichkeiten der Freistellung:

Im akuten Pflegefall:

Kurzzeitige Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen ohne Entgelt (§ 2 PflegeZG), Beschäftigte können ein Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) bei der Pflegekasse beantragen. Es herrscht keine Ankündigungsfrist.

Pflegezeit: (teilweise oder vollständige Freistellung)

Sowohl bis zu sechs Monate Pflegezeit für die häusliche Pflege und Betreuung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen, als auch bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase. Der/Die Beschäftigte kann ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten (§ 3 PflegeZG). Die Ankündigungsfrist beträgt zehn Tage.

Familienpflegezeit: (teilweise oder vollständige Freistellung)

über die Dauer von sechs Monaten hinaus bis zu 24 Monate für die häusliche Pflege und für die Betreuung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Auch hier kann man ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten (§§ 2 und 3 FPfZG). Die Ankündigungsfrist beträgt acht Wochen.

Für jedes der drei Zeitmodelle besteht ab der Ankündigung (höchstens zwölf Wochen vorher) bis zum Ende der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Zu allen weiteren Voraussetzungen und rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis geben die Kirchenkreisämter Auskunft.

11. Mutterschutz und Elternzeit

11.1 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen in einem Arbeits-, Ausbildungsverhältnis oder Studium in der Bundesrepublik Deutschland. Mit diesem Gesetz werden sowohl der Schutz einer Mitarbeiterin vor und nach der Niederkunft als auch ihr Einkommen und der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gesichert.

Die werdende Mutter sollte daher ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung unterrichten, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, denn nur dann kann dieser die ihm gesetzlich auferlegten Pflichten zum Schutz der werdenden Mutter auch erfüllen.

Dazu gehört z. B.:

- Meldung an das Regierungspräsidium, Dezernat für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
- Einrichtung des Arbeitsplatzes in der Art, dass die werdende Mutter vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist
- keine Übertragung von schweren körperlichen Arbeiten, Akkordarbeiten und sonstigen Tätigkeiten, die mit erhöhten Unfallgefahren oder höheren Beanspruchungen verbunden sind.

Ähnliche Schutzvorschriften gelten auch für stillende Mütter.

Die Schutzfristen, in denen die Betroffene nicht beschäftigt werden darf, betragen vor der Entbindung sechs Wochen (Ausnahmen möglich) und danach acht - bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf - Wochen (keine Ausnahmen möglich).

Wird vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung ärztlich eine Behinderung des Kindes festgestellt, kann auf Antrag die Schutzfrist auf zwölf Wochen ab der Entbindung verlängert werden.

Das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung verlängert sich bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen (muss von einem Arzt oder einer Hebamme bescheinigt sein) außerdem um den Zeitraum, der von der vorgeburtlichen Schutzfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Während der Schutzfristen erhält die Beschäftigte nach §§ 19 und 20 MuSchG Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse und einen Arbeitgeber-Zuschuss, so dass in der Summe ihr Netto-Entgelt gleich bleibt. Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche, bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten (§ 17 MuSchG) nach der Entbindung steht die Beschäftigte unter besonderem Kündigungsschutz. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist daher nur in wenigen besonderen Fällen erlaubt; die Mitarbeiterin selbst dagegen kann in dieser Zeit ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

11.2 Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit hat, wer mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt und das Kind selbst betreut und erzieht. Näheres zu den Anspruchsvoraussetzungen und sonstige Regelungen finden sich im BEEG.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei einem angenommenen Kind kann die Elternzeit bis zu drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden, eine Aufteilung zwischen den Elternteilen ist in bis zu sechs Zeitabschnitte möglich.

Wer Elternzeit nach Maßgabe des BEEG beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Bei dem ersten Verlangen der Elternzeit muss angegeben werden, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes die Elternzeit genommen werden soll. Eine Erklärung für einen längeren Zeitraum ist unabhängig davon weiterhin möglich.

Ein Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten kann auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, soll diese Zeit dann in Anspruch genommen werden, ist das spätestens 13 Wochen vorher mitzuteilen.

Während der Elternzeit ist bei Beschäftigten gemäß § 15 Absatz 4 BEEG eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden wöchentlich zulässig (elterngeldunschädliche Tätigkeit, siehe auch Kapitel 3.6.3).

Vor der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Anstellungsträger muss der beurlaubende Anstellungsträger seine Zustimmung erklären.

Auch während der Elternzeit darf vom Arbeitgeber nur in wenigen, besonderen Fällen gekündigt werden; der/die Beschäftigte kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bzw. des Dienstvorgesetzten möglich.

Der Erholungsurlaub kann bei Beschäftigten für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden (§ 17 BEEG).

(Zu den hiervon leicht abweichenden Regelungen für Kinder, die vor dem 1. Juli 2015 geboren wurden, erkundigen Sie sich bitte bei der Personalverwaltung)

12. Sonstige Leistungen

12.1 Beihilfen

Für Beschäftigte und Auszubildende gilt die Regelung der ARK über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen im Bereich der EKKW vom 23. Juni 1992 (ArRBeih) in der zurzeit gültigen Fassung vom 26. Juni 2012. Nach diesem Beschluss ist die Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) mit einigen Änderungen anzuwenden.

Beschäftigte und Auszubildende, die nach dem 1. November 2003 eingestellt wurden, haben keinen Anspruch auf Beihilfe.

Personen, die zu diesem Stichtag und seitdem ununterbrochen im kirchlichen oder öffentlichen Dienst beschäftigt und in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, werden grundsätzlich auf die Leistungen der Krankenkasse verwiesen. Es besteht jedoch unter bestimmten Voraussetzungen ein Beihilfeanspruch, insbesondere zu den Aufwendungen für Zahnersatz, für Bestattungskosten und auf eine Pauschale für Säuglingsausrüstung.

Weiterhin besteht ein Beihilfeanspruch für freiwillig versicherte Beschäftigte sowie privatversicherte Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag erhalten.

Über Art und Umfang des Beihilfeanspruchs informiert Sie die Beihilfeabteilung des Landeskirchenamtes.

12.2 Reisekosten

Die Gewährung von Reisekosten für Beschäftigte richtet sich gemäß § 23 Absatz 4 TV-L nach der [Verordnung über die Fahrt- und Reisekostenvergütung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der EKKW](#) (Reisekosten-VO) und den dazu erlassenen [Ausführungsbestimmungen](#). Es wird auf die [Rundverfügung R 232 vom 7. September 2022](#) hingewiesen. Soweit die Reisekosten-VO keine eigene oder abweichende Regelung enthält, gelten die Vorschriften für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen in der jeweils gültigen Fassung.

- Dienstreisen oder Dienstgänge müssen von der dafür zuständigen Stelle angeordnet oder vor deren Antritt genehmigt werden.
- Dienstreisen sind vorrangig mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchzuführen.
- Bei Nutzung anderer Verkehrsmittel werden Kilometerpauschalen nach Maßgabe des [§ 6 des Hessischen Reisekostengesetzes](#) erstattet.
- Mitnahmeentschädigungen werden nicht gezahlt.
- Das Tagegeld für mehrtägige Dienstreisen richtet sich nach den Regelungen des [§ 9 Absatz 4a Satz 3 des Einkommensteuergesetzes](#).
- Tagegeld wird für eintägige Dienstreisen nicht gewährt.

Die Reisekostenvergütung umfasst im Wesentlichen

- Fahrkostenerstattung,
- Wegstreckenentschädigung ,
- Tagegeld,
- Übernachtungsgeld,
- Erstattung der Auslagen bei Dienstgängen.

Dienstreisende können die Erstattung ihrer Reisekosten schriftlich oder elektronisch innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach der Dienstreise beantragen.

Die Frist beginnt grundsätzlich am Tag nach dem Ende der Dienstreise.

Wird die Bereitstellung einer dienstlichen BahnCard beantragt, sind die im Gültigkeitszeitraum geplanten Dienstreisen nachzuweisen.

12.3 Vorschüsse

Ein unverzinslicher Vorschuss kann Mitarbeitenden auf Antrag gewährt werden, wenn durch besondere Umstände unabwendbare Ausgaben entstehen. Für die Beantragung ist ein formloser Antrag an den Anstellungsträger zu stellen, die einzelnen Antragsgründe sowie weitere Voraussetzungen sind in den „Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen“ vom 6. Dezember 2016, ([KABl. 2016 S. 166](#)) aufgeführt.

Die Höhe des Vorschusses ist auf das Doppelte des monatlichen (Brutto-)Entgelts, höchstens jedoch 2.600,00 Euro begrenzt.

Der Vorschuss wird nach Auszahlung vom monatlichen Entgelt in bis zu 20 gleichen Raten einbehalten.

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.1 Automatischer Ablauf

Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter (z. Z. 67 Jahre) zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 Absatz 1 Buchstabe a TV-L).

Das Erreichen der Regelaltersrente (65. Lebensjahr + x) gemäß § 235 Absatz SGB VI ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Jahrgang	Anhebung auf	Jahrgang	Anhebung auf
1956	65 Jahre 10 Monate	1961	66 Jahre 6 Monate
1957	65 Jahre 11 Monate	1962	66 Jahre 8 Monate
1958	66 Jahre	1963	66 Jahre 10 Monate
1959	66 Jahre 2 Monate	1964	67 Jahre
1960	66 Jahre 4 Monate		

Befristete Arbeitsverhältnisse nach § 30 TV-L und § 14 TzBfG

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der kalendermäßig bestimmten Frist oder mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses.

Verminderte Erwerb sfähigkeit

Wird festgestellt, dass die/der Beschäftigte dauerhaft erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird.

Wird die Erwerbsminderungsrente lediglich für einen begrenzten Zeitraum gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis für diese Zeit (§ 33 Absatz 2 TV-L).

13.2 Vertragsmäßige Beendigung

Das Arbeitsverhältnis kann durch einen Auflösungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe b TV-L jederzeit beendet werden.

Nach § 623 BGB muss der Auflösungsvertrag schriftlich geschlossen werden.

13.3 Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung und kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgesprochen werden.

Gemäß § 623 BGB bedürfen auch Kündigungen der Schriftform. Aus der Kündigung muss zweifelsfrei hervorgehen, wann das Arbeitsverhältnis beendet sein soll.

13.3.1 Ordentliche Kündigung

Bei einer Kündigung von Beschäftigten sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu beachten, für die Kündigungsfristen ist § 34 TV-L maßgebend.

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (nach § 33 Absatz 1 Sätze 1 und 2 TV-L)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate, zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf gemäß § 42 Buchstabe b Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.EKD) der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung.

13.3.2 Außerordentliche Kündigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

Diese Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Grundes erfolgen.

Als Gründe für eine fristlose Kündigung wurden von der Rechtsprechung z. B. anerkannt: Urkundenfälschung, Betrug, Diebstahl, Bedrohung, Beleidigung, Arbeitsverweigerung, Androhung einer Krankheit, Arbeitszeitbetrug, Vorteilsannahme, schwere Straftaten.

Weitere Gründe für eine außerordentliche Kündigungen sind der Austritt aus der evangelischen Kirche, sofern die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche für die Stelle vorausgesetzt wird (siehe Kapitel 1.6) oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

Die Mitarbeitervertretung hat bei außerordentlichen Kündigungen gemäß § 46 Buchstabe b MVG.EKD ein Mitberatungsrecht.

13.3.3 Änderungskündigung

Eine Kündigung ist nicht nur mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsvertrages möglich.

Bei einer solchen „Änderungskündigung“ ist mit der Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses das Angebot verbunden, das Arbeitsverhältnis zu anderen Vertragsbedingungen fortzusetzen. Geht eine Seite nicht auf dieses Angebot ein, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet.

Die Änderungskündigung durch den Arbeitgeber bedarf - wie bei einer Beendigungskündigung - der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung.

14. Zeugnis (§ 35 TV-L)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Zeugnisses, das über Art und Dauer der Tätigkeit Auskunft geben und sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (sog. „qualifiziertes Zeugnis“).

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

15. Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Gemäß § 37 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform (z. B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden, soweit einzelne anzuwendende Tarifvorschriften nichts anderes bestimmen.

Darunter fallen z. B. Entgeltansprüche, Freizeitausgleich, Urlaubsabgeltung aber auch Schadensersatz- oder Darlehensansprüche des Arbeitgebers.

Allerdings gilt diese Frist nicht, wenn unabdingbare Ansprüche (z. B. nach dem Mindestlohngesetz) bestehen.

16. Das Dienstverhältnis der Beamtinnen und Beamten

Wichtigste Rechtsgrundlage für die Dienstverhältnisse ist das Kirchenbeamtengesetz der EKD (KBG.EKD, RS Nr. 470), das seit dem 1. April 2007 auch für die EKKW gilt und durch das Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKKW (AG KBG.EKD, RS Nr. 471) vom 28. November 2006 näher bestimmt wird.

Die Befugnis, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte einzustellen, wird gemäß § 1 AG KBG.EKD nur von der Landeskirche ausgeübt.

Im Folgenden werden einzelne Rechtsbereiche des Kirchenbeamtendienstverhältnisses näher erläutert, soweit sie nicht entsprechend den Vorschriften für Beschäftigte geregelt sind.

16.1 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten dürfen von Kirchenbeamtinnen oder -beamten gemäß §§ 43ff. KBG.EKD nur übernommen werden, wenn dies mit ihrem Amt und mit der sorgfältigen Erfüllung ihrer Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.

Zur Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf es der Einwilligung durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmten Stelle. Die Einwilligung kann bedingt, befristet, widerruflich oder mit Auflagen versehen erteilt werden. Jede wesentliche Änderung der Nebentätigkeit ist unverzüglich anzuzeigen.

Keiner Einwilligung und keiner Anzeige bedürfen verschiedene ehrenamtliche Nebentätigkeiten, die einzeln in § 47 KBG.EKD aufgelistet sind.

Die Versagung und der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit unterliegt nach § 43 Buchstabe o MVG.EKD der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

16.2 Teildienst

Nach den §§ 49ff. KBG.EKD kann Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Antrag die Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden.

Aus familiären Gründen kann Teildienst beantragt werden, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden; aus anderen Gründen kann Teildienst gewährt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Während der Elternzeit können Beamtinnen und Beamte gemäß § 7 Elternzeitverordnung des Bundes (MuSchEltzV) bei ihrem Dienstherrn einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Wochenstunden nachgehen. Für eine andere Tätigkeit als die im bestehenden Beamtenverhältnis darf eine Genehmigung nur versagt werden, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

16.3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Kirchenbeamtinnen und Beamten beträgt im Durchschnitt bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres 41 Stunden pro Woche, ab Beginn des 61. Lebensjahres 40 Stunden pro Woche, wobei für Beamtinnen und Beamte bis zum 60. Lebensjahr seit 1. August 2007 jeweils eine Stunde einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben wird. Alle Einzelheiten zur Führung des Lebensarbeitszeitkontos sind den „Richtlinien zur Führung des Lebensarbeitszeitkontos“ zu entnehmen, für weitere Fragen steht das Referat Landeskirchliches Personal zur Verfügung.

16.4 Teilzeit als Sabbat-Zeit

Kirchenbeamtinnen und -beamte haben die Möglichkeit eine Sabbat-Zeit in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Absatz 1 AG KBG.EKD sieht vor, dass Kirchenbeamte für einen Zeitraum von bis zu höchstens vier Jahren 75 % der jeweils zustehenden Besoldung erhalten. Während der ersten Dreiviertel dieses Zeitraums wird der Dienst in vollem Umfang geleistet und während des letzten Viertels erfolgt die Freistellung vom Dienst.

16.5 Dienstunfähigkeit/Kuren

Für privat versicherte Beamtinnen und Beamte werden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht elektronisch ausgestellt. Dienstunfähigkeit wegen Krankheit ist dem Dienstherrn nachzuweisen, für die Dauer einer amts- oder vertrauensärztlich als notwendig bescheinigten Heilkur werden Kirchenbeamte gemäß § 12 HUrIVO freigestellt.

Außerdem gelten die Vorschriften des § 8 HBeihVO in der jeweils geltenden Fassung.

16.6 Besoldung

Für die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten gelten seit dem 1. März 2014 die für die Beamten des Bundes maßgeblichen Bestimmungen. Die Überleitung vom Landes- in das Bundesrecht erfolgt individuell bei Aufstieg in die nächste Dienstaltersstufe und ist daher spätestens nach vier Jahren abgeschlossen. Ähnlich wie bei den Beschäftigten berechnet sich die monatliche Besoldung aus der Besoldungsgruppe und der Erfahrungsstufe.

Für Beamtinnen und Beamten gelten die entsprechenden Regelungen für vermögenswirksame Leistungen wie für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (siehe Kapitel 8.5).

Dienstjubiläum

Beamte erhalten eine Jubiläumszuwendung nach der „Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamtinnen und Beamte im Lande Hessen“ bei Vollendung einer Dienst- bzw. Jubiläumszeit von z. Zt.

25 Jahren	350,00 €
40 Jahren	500,00 €
50 Jahren	750,00 €

Auch Teilzeit-Beamtinnen/Beamte erhalten die Zuwendung in voller Höhe.

Anlässlich ihres Dienstjubiläums erhalten Beamtinnen und Beamte einen Tag Dienstbefreiung (siehe Kapitel 10.4).

16.7 Betriebliche Altersvorsorge

Kirchenbeamte haben im Vergleich zu den anderen Beschäftigten nur die Möglichkeit eine Direktversicherung abzuschließen.

16.8 Urlaub und Dienstbefreiung

Kirchenbeamte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub nach Maßgabe der Hessischen Urlaubsverordnung.

Dieser beträgt 30 Tage im Kalenderjahr, für Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Geburtsjahrgang 1969 ab dem 50. Lebensjahr 33 Kalendertage.

Die Übertragung von Erholungsurlaub ist in § 9 HUrlVO in der Weise geregelt, dass Urlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr genommen werden soll; Urlaub der nicht bis Ende September des folgenden Jahres angetreten wird, verfällt.

Sonderurlaub

Beamtinnen und Beamten kann Freistellung vom Dienst aus familiären Gründen (§ 50 KBG.EKD) gewährt werden, um die

Betreuung minderjähriger Kinder oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger wahrzunehmen oder aus anderen Gründen (§ 51 KBG.EKD).

Dienstbefreiung wird gemäß § 16 HUrlVO gewährt, die Anzahl der Tage wird analog den in Kapitel 10.4 genannten Bestimmungen des TV-L festgesetzt.

Das Bildungsurlaubsgesetz gilt für Beamtinnen und Beamte nicht. Ihnen kann Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub für die Teilnahme an Bildungsurlaubsveranstaltungen nach den beamtenrechtlichen Vorschriften gewährt werden (§§ 15 und 16 HUrlVO).

Für Kirchenbeamten gilt das PflegeZG nicht. Auf Antrag kann aber gemäß § 51 Buchstabe a KBG.EKD für die Dauer von längstens 24 Monaten Teildienst (mit mindestens 15 Wochenstunden) als Familienpflegezeit zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung im Sinne des Pflegezeitgesetzes bewilligt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Für die Pflegephase kann dem Beamten ein Gehaltsvorschuss gewährt werden, der im Anschluss an die Pflegezeit mit den Dienstbezügen verrechnet oder in einer Summe zurückgezahlt wird. Die Höhe des Vorschusses beträgt 50 % der Differenz zwischen den Dienstbezügen, die dem Beamten vor Beginn der Pflegephase zustehen und den Dienstbezügen, die ihm während der Pflegephase durchschnittlich zustehen.

Treffen die Voraussetzungen des § 51 Buchstabe a KBG.EKD zu, kann auf Antrag gemäß § 51 Buchstabe b KBG.EKD auch für die Dauer von längstens sechs Monaten Teildienst mit weniger als 15 Wochenstunden oder Urlaub ohne Besoldung (= Pflegezeit) bewilligt werden.

Bei einem akuten Pflegefall (analog zur Zehn-Tages-Regelung § 2 PflegeZG) besteht kein Rechtsanspruch auf Freistellung. Jedoch kann vom Dienstherrn für den Kirchenbeamten eine kurzzeitige Freistellung mit Dienstbezügen genehmigt werden.

16.9 Mutterschutz und Elternzeit

Die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Vorschriften finden seit 1. März 2014 entsprechende Anwendung.

Beamtinnen erhalten ihre Bezüge während der Schutzfristen weiter; zu Teilzeit während Elternzeit siehe Kapitel 16.2.

16.10 Beihilfen und Reisekosten

Für Pfarrer/innen, Kirchenbeamtinnen und -beamte sowie Versorgungsempfänger/innen der EKKW gilt die Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ([Kirchliche Beihilfenverordnung - KiBVO](#)),

- Privat versicherte Beamte haben einen Beihilfeanspruch im Rahmen der beihilfefähigen Höchstsätze zum persönlichen Bemessungssatz.
- Bei freiwilligen Mitgliedern einer Ersatzkasse, die keinen Zuschuss zu ihrem Krankenkassenbeitrag erhalten, können Aufwendungen für Sachleistungen nur bis zur Höhe der Krankenversicherungsbeiträge, die innerhalb eines Jahres vor Antragstellung geleistet wurden, als beihilfefähig berücksichtigt werden. Der Bemessungssatz beträgt ungeachtet des Familienstandes 50 %.
- Zuschüsse zum Krankenversicherungsbeitrag verändern den Beihilfeanspruch.
- Beihilfeberechtigte haben einen Anspruch auf stationäre Wahlleistungen, wenn sie dafür monatlich einen Betrag in Höhe von 18,90 € entrichten ([siehe Rundverfügung](#)).

Über Art und Umfang des Beihilfeanspruchs informiert Sie die Beihilfeabteilung des Landeskirchenamtes.

Für die Gewährung von Reisekostenvergütungen für Kirchenbeamte gilt die Verordnung über die Fahrt- und

Reisekostenvergütung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ([Reisekosten-VO](#)).

- Dienstreisende können die Erstattung ihrer Reisekosten schriftlich oder elektronisch innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach der Dienstreise beantragen. Die Frist beginnt grundsätzlich am Tag nach dem Ende der Dienstreise.
- Der Mindestbetrag bei Reisekostenerstattungen liegt bei 50,00 €. Anträge, in denen der Betrag geringer ausfällt, sollen nur ausgezahlt werden, wenn die oben genannte Ausschlussfrist innerhalb von drei Monaten endet.

16.11 Arten des Kirchenbeamtenverhältnisses

Je nach Status werden unterschieden:

- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (zur dauernden Aufgabenerfüllung)
- Beamtenverhältnis auf Probe (während der Probezeit)
- Beamtenverhältnis auf Widerruf (Vorbereitungsdienst)

16.12 Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses

Das Kirchenbeamtenverhältnis endet außer durch Tod durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst (§ 75ff. KBG.EKD).

Die Entfernung aus dem Dienst wird durch das Disziplinarrecht geregelt.

16.12.1 Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie

1. aus der Kirche austreten,
2. den Dienst ohne Zustimmung des Dienstherrn aufgeben oder nach Ablauf einer Beurlaubung trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht wieder aufnehmen,
3. in ein öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn treten, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist oder die für die Ernennung zuständige Stelle keine andere Regelung trifft,
4. wenn sie durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr rechtskräftig verurteilt worden sind,
5. nach dem Pfarrerdienstrecht Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verloren haben, soweit die Ordination Voraussetzung für ihr bisheriges Amt war.

Wenn die/der Kirchenbeamtin/Kirchenbeamte im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Kirchenaustritt Mitglied einer Kirche wird, die mit der EKD einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht, ist von einer Entlassung der Kirchenbeamtin/des Kirchenbeamten abzusehen.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind zu entlassen, wenn sie

1. sich weigern, das Gelöbnis abzulegen,
2. bei Eintritt der Dienstunfähigkeit keinen Anspruch auf Ruhegeld haben,
3. sich einer anderen Kirche oder Religionsgemeinschaft anschließen, die nicht mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht.

Die Kirchenbeamtin/der Kirchenbeamte kann jederzeit schriftlich ihre/seine Entlassung verlangen. Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen. Wenn allerdings dienstliche Gründe dagegensprechen, kann die Entlassung bis zu drei

Monaten – bei Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamten im Schul- und Hochschuldienst längstens bis zum Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters – hinausgeschoben werden.

16.12.2 Entlassung bei anderen Kirchenbeamtenverhältnissen

Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamte sind zu entlassen, wenn

1. sie sich in der Probezeit nicht bewähren,
2. sie eine Amtspflichtverletzung begehen,
3. sie dienstunfähig sind und nicht in den Ruhestand versetzt werden.

Im Fall von Nr. 1 und 3 sind dabei bestimmte Fristen einzuhalten. Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. Es soll ihnen aber die Möglichkeit gegeben werden, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die für ihre Laufbahn vorgeschriebene Prüfung abzulegen. Mit Ablegung der Prüfung endet das Kirchenbeamtenverhältnis, soweit nichts anderes bestimmt ist.

17. Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Das Mitarbeitervertretungsrecht der EKKW unterliegt den Bestimmungen des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 ([MVG.EKD](#)), einzelne Bereiche sind für unsere Landeskirche speziell geregelt.

Danach werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EKKW Mitarbeitervertretungen grundsätzlich auf Kirchenkreisebene gebildet. Ausnahmen für große Dienststellen oder Zusammenschlüsse von Dienststellen sind aber möglich. Weitergehende besondere Einzelheiten hierzu regelt eine [Ausführungsverordnung zum MVG.EKD](#)

Die Anzahl der Mitglieder der jeweiligen Mitarbeitervertretung richtet sich gemäß § 8 MVG.EKD nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter (WB) der betreffenden Dienststelle. Danach besteht eine Mitarbeitervertretung aus mindestens einem Mitglied (5 – 15 WB) bis zu in Ausnahmefällen über 15 Personen (mehr als 2.000 WB).

Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes sind nach § 2 MVG.EKD alle in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen der betreffenden Dienststelle, außer Pfarrerinnen und Pfarrern oder im pfarramtlichen Vorbereitungsdienst stehende Personen sowie Mitglieder des Landeskirchenamtes.

Die Wahlberechtigung setzt voraus, dass eine Person Mitarbeiter im Sinne der genannten Definition ist und das 18. Lebensjahr vollendet hat. Ausdrücklich nicht wahlberechtigt sind dagegen Mitarbeiter, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und noch für wenigstens drei weitere Monate beurlaubt sind oder Mitglieder der Dienststellenleitung sind.

Eine Person ist jedoch nur dann wählbar, wenn sie die Kriterien der Wahlberechtigung erfüllt und seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehört.

Die Wahl zur Mitarbeitervertretung ist gleich, frei, geheim und unmittelbar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen, die Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. Konkrete Details des Wahlverfahrens sind der Wahlordnung zum MVG.EKD zu entnehmen.

Die Mitarbeitervertretungen nehmen die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Dienststellenleitungen wahr. Dabei arbeiten die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung im Sinne der Präambel und der §§ 33ff. MVG.EKD vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und verpflichten sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch die geschaffene Dienstgemeinschaft gegenseitig zu unterstützen.

17.1 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Nach § 35 MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten. Unbeschadet des Rechts der einzelnen Mitarbeiter, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen,

- dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit eintreten,
- für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
- die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,
- die Integration ausländischer Mitarbeiter fördern,
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

Mindestens einmal im Laufe des Jahres hat die Mitarbeitervertretung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Dienststellen zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

Sie sind für die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Fahrtkosten von der Beschäftigungsstelle zum Tagungsort der Mitarbeiterversammlung werden von der Dienststelle erstattet. Bei Mitarbeiterversammlungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Anreise vom Wohnort zum Tagungsort entsprechend die Fahrtkosten zu erstatten.

Die Mitglieder und Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen sind den Kirchenkreis- und Stadtkirchenämtern, den Dekanaten sowie der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung bekannt. Ihre Namen und Anschriften können dort erfragt werden.

17.2 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Neben den allgemeinen Aufgaben wird die Mitarbeitervertretung insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung, der eingeschränkten Mitbestimmung und der Mitberatung beteiligt.

- Die Mitbestimmung nach § 38 MVG.EKD schließt grundsätzlich aus, dass Maßnahmen vollzogen werden, bevor die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die Einigungsstelle gemäß §36a entschieden hat; das bedeutet auch, dass eine solche Maßnahme ohne Mitarbeitervertretungsbeteiligung unwirksam ist. Hierunter fallende Tatbestände aus dem Bereich der allgemeinen personellen sowie organisatorischen und sozialen Bereich ergeben sich aus den §§ 39 und 40 MVG.EKD.
- Die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 41 MVG.EKD stellt darauf ab, dass in den entsprechenden Fällen die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur dann versagen kann, wenn das Vorhaben gegen geltende Rechtsvorschriften, Verträge, Dienstvereinbarungen etc. verstößt, Mitarbeiter ohne rechtfertigenden sachlichen oder dienstlichen Grund benachteiligt werden, oder die Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. Hierunter fallende Tatbestände aus dem Bereich der Personalangelegenheiten ergeben sich aus den §§ 42 und 43 MVG.EKD.
- Die Mitberatung nach § 45 MVG.EKD betrifft Fälle, in denen die Mitarbeitervertretung im Vorfeld einer beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig von deren Durchführung in Kenntnis gesetzt wird und sie ihren Erörterungsbedarf dazu innerhalb von zwei Wochen anmeldet. Die Nichtbeachtung des

Mitberatungsrechtes führt zur Unwirksamkeit der betroffenen Maßnahme.

Hierunter fallende Tatbestände ergeben sich aus § 46 MVG.EKD.

17.3 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (§ 54 MVG.EKD) wird für den gesamten Bereich der EKKW von den Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen für die Dauer einer Wahlperiode gewählt und als „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung“ bezeichnet. Sie besteht aus sieben Personen und wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat zur Aufgabe, die Mitarbeitervertretungen bei deren Aufgabenerfüllung zu beraten, zu unterstützen und zu informieren. Sie fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Mitarbeitervertretungen und unterstützt die Fortbildung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung erörtert ferner arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen grundsätzlicher Bedeutung und nimmt die Beteiligungsrechte nach §§ 39 und 40 MVG.EKD wahr, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss.

Darüber hinaus hat die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, zu den vom Rat der Landeskirche und vom Landeskirchenamt vorbereiteten allgemeinen Regelungen des Arbeits- und Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der EKKW Stellung zu nehmen, bei Gesetzgebungsverfahren ist die Synode vor der Beschlussfassung über eine Stellungnahme der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung zu informieren.

Über die Berufung des Vorsitzenden und der Benennung von Beisitzern des Kirchengerichts für

Mitarbeitervertretungsrechtliche Verfahren (s. u.) ist mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung Einvernehmen zu erzielen.

17.4 Das Schlichtungsverfahren

Im Rahmen des Mitarbeitervertretungsrechts kann in strittigen Fällen das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten angerufen werden.

Das Kirchengericht ist mit drei Personen besetzt: je ein Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter und als Vorsitzende/n eine Person, die die Befähigung zum Richteramt hat und nicht bei der EKKW beschäftigt ist. Alle werden durch die Landessynode berufen, die Amtszeit beträgt sechs Jahre.

Im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 60 MVG.EKD entscheidet das Kirchengericht z. B. über die Rechtmäßigkeit der Beteiligung oder Unwirksamkeit einer Maßnahme, ersetzt nicht erteilte Zustimmungen oder unterbreitet einen Vermittlungsvorschlag.

Die Entscheidungen des Kirchengerichts sind verbindlich, wenn nicht erfolgreich Beschwerde bei dem Kirchengerichtshof der EKD eingelegt wird.

Nach § 36a MVG.EKD ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu bilden.

Die Einigungsstelle entscheidet nach einer nicht öffentlichen, mündlichen Verhandlung durch Spruch und ersetzt damit eine Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung.

18. Kirchenbeamtenausschuss

Gemäß § 92 KBG.EKD i. V. m. § 15 AG KBG.EKD ist bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen auf dem Gebiet des Kirchenbeamtenrechts ein Kirchenbeamtenausschuss zu beteiligen.

Näheres hierzu regelt die Verordnung über den Kirchenbeamtenausschuss der EKKW ([RS 480](#)).

Der Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die in geheimer Wahl für vier Jahre gewählt werden.

18.1 Wahl des Kirchenbeamtenausschusses

Der Kirchenbeamtenausschuss wird durch eine Wahlversammlung gewählt, die von den nach § 1 KiBeamt-Ausschuss-VO wahlberechtigten Kirchenbeamten gebildet wird.

Die Wahl des Kirchenbeamtenausschusses wird durch den dreiköpfigen Wahlvorstand geleitet; die Durchführung erfolgt gemäß § 6ff. KiBeamt-Ausschuss-VO.

18.2 Aufgaben des Kirchenbeamtenausschusses

Der Kirchenbeamtenausschuss ist bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen auf dem Gebiet des Kirchenbeamtenrechts einschließlich der Vorschriften über Ausbildung und Prüfung der Kirchenbeamten zu beteiligen.

Mindestens einmal pro Jahr soll der Kirchenbeamtenausschuss mit dem Landeskirchenamt dienstrechtliche Fragen der Kirchenbeamten erörtern.

19. Mitarbeitende mit besonderen rechtlichen Regelungen

19.1 Jugendliche

Für Jugendliche vom 15. bis 18. Lebensjahr sind gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) z. B. besondere, eingeschränkte Arbeitszeiten zu beachten, auch müssen sie für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Arbeit freigestellt werden.

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Zulässig sind Ausnahmen bei Tätigkeiten z. B. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen; in diesem Fall sollten jeder zweite Sonntag und zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist ihnen die fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Der Urlaub soll Berufsschülerinnen und -schülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

19.2 Schwerbehinderte und gleichgestellte Behinderte

Das Schwerbehindertenrecht im SGB IX umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Das Ziel des Gesetzes ist die Verbesserung der Chancen der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben, welche durch besondere Regelungen gefördert werden sollen.

Dazu gehören z. B. Geldleistungen an Arbeitgeber durch die Agenturen für Arbeit oder die Integrationsämter um eine

Einstellung oder die behinderungsgerechte Beschäftigung an einem besonders ausgestatteten Arbeitsplatz zu ermöglichen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Sie haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und Anspruch auf fünf Tage zusätzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Hierzu wird auf die Erläuterungen unter Kapitel 10.2 verwiesen.

Schwerbehinderte Menschen stehen unter besonderem Kündigungsschutz. Sechs Monate nach Beginn der Beschäftigung darf ihnen nur gekündigt werden, wenn (neben der erforderlichen Beteiligung der Mitarbeitervertretung) das Integrationsamt und der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehinderte der Kündigung zugestimmt hat.

20. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Nach den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes trägt der Unternehmer die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bezogen auf eine Kirchengemeinde steht somit der Kirchenvorstand in der Verantwortung. Einige Verantwortlichkeiten, wie z. B. die Unterweisung der Beschäftigten über die Gefährdungen am Arbeitsplatz, können schriftlich an zuverlässige und fachkundige Personen, z. B. Kindergartenleitung oder Pflegedienstleitung delegiert werden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten (und Ehrenamtlichen) eine Fürsorgepflicht. Sicherheitswidrige Weisungen dürfen nicht erteilt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Zu den erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören u. a. die

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich einer Ergebnissicherung
- Unterweisung der Beschäftigten
- Organisation der Erste Hilfe, Maßnahmen zur Brandverhütung, Verhaltensmaßnahmen im Brandfall sowie Maßnahmen zur Brandbekämpfung
- Steuerung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Unterstützung erhalten Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck von

- den Ortskräften für Arbeitssicherheit (Name kann bei dem zuständigen Kirchenkreisamt erfragt werden),
- den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten der „BAD GmbH“
- der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz „EFAS“ bei der EKD in Hannover sowie

- dem Koordinator für Arbeitssicherheit mit Sitz im Landeskirchenamt (Herr Westmeier: 0561/9378-362).

Vor Aufnahme einer Tätigkeit sind die Beschäftigten bezüglich der Gefahren am Arbeitsplatz zu unterweisen (Informationspflicht). Beschäftigte (und Ehrenamtliche) übernehmen bei der Ausübung von Tätigkeiten gegenüber ihrer und der Gesundheit Anderer Verantwortung. Maßnahmen und Bestimmungen, die die eigene sowie die Gesundheit anderer schützen, sind bei der Erfüllung von übertragenden Aufgaben einzuhalten.

Sie haben den Arbeitgeber bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Einrichtung zu unterstützen, z. B. durch Ausbildung zum Ersthelfer und Befolgen der Sicherheits-Anweisungen und sind angehalten Arbeitsunfälle oder Wegeunfälle, die bei Tätigkeiten im Auftrag der Einrichtung passiert sind, unverzüglich zu melden.

Darüber hinaus können alle Mitarbeitenden ihren Arbeitgeber auf Gefahren, die ihnen am Arbeitsplatz oder bei der Tätigkeit auffallen, hinweisen, um psychische und körperliche Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und die Arbeitsbedingungen sicher zu gestalten.

21. Landeskirchliche Bibliothek Kassel

Die landeskirchliche Bibliothek wurde zum 31.12.2022 geschlossen. Gleichzeitig haben die landeskirchliche Bibliothek am Standort des Landeskirchenamtes und die Bibliothek am Standort des Evangelischen Studienseminars Hofgeismars miteinander fusioniert.

Die Bestände beider Bibliotheken werden am Standort des Evangelischen Studienseminars Hofgeismar weitergeführt.

Zum Bibliotheksservice des Landeskirchenamtes gelangen Sie [hier](#).

Die Bibliothek am Standort des Evangelischen Studienseminars Hofgeismar erreichen Sie per E-Mail: bibliothek.hofgeismar@ekkw.de oder

über folgende Ansprechpartnerinnen:

Dr. Christiane Nasse
Leiterin der Bibliothek
Telefon 0 56 71 / 881-274

Gitta Seifert
Auskunft und Ausleihe
Telefon 05671 / 881-145

Servicezeiten

Montag bis Donnerstag von 8 bis 16 Uhr

Freitag von 8.00 bis 13.00 Uhr

22. Adressen der Kirchenkreisämter

Bezeichnung / Anschrift	Telefon / Fax
Waldeck-Frankenberg Kilianstraße 5 34497 Korbach	(0 56 31) 97 36 - 0 / - 36
Fulda Heinrich-von-Bibra-Platz 14 a 36037 Fulda	(06 61) 83 88 - 300 / - 310
Hanau Am Steinheimer Tor 6 a 63450 Hanau	(0 61 81) 92 80 - 0 / - 50
Kaufungen Lessingstr. 13 34119 Kassel	(05 61) 1 09 91 - 0 / - 10
Kirchhain-Marburg Universitätsstr. 45 35037 Marburg	(0 64 21) 16 99 1 - 0 / - 55
Schmalkalden Weidebrunner Tor 7 98574 Schmalkalden	(0 36 83) 64 79 - 0 / - 19
Hofgeismar-Wolfhagen Altstädter Kirchplatz 5 A 34369 Hofgeismar	(0 56 71) 99 64 - 0 / - 25
Kinzigtal Unter den Linden 38 36381 Schlüchtern	(0 66 61) 96 02 - 0 / - 26
Schwalm-Eder Freiheitsstraße 16 34576 Homberg	(0 56 81) 9 39 49-0
Werra-Meißner An den Anlagen 14 a 37269 Eschwege	(0 56 51) 74 95 - 0 / - 23
Hersfeld-Rotenburg Kirchplatz 2 36251 Bad Hersfeld	(0 66 21) 92 72 - 0 / - 90
Kassel (Stadtkirchenamt) Lutherplatz 6 34117 Kassel	(05 61) 93 78 17 - 0

Arbeitsrechtliche Kommission der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Geschäftsstelle
Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
bug@ekkw.de

Schlichtungsausschuss

Geschäftsstelle
Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
bug@ekkw.de

Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Geschäftsstelle
Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
kirchengericht@ekkw.de

Synodalbüro

Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
synode@ekkw.de

Landeskirchengericht

Geschäftsstelle
Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
kirchengericht@ekkw.de

Disziplinarkammer

Geschäftsstelle
Haus der Kirche
Postfach 41 02 60
34117 Kassel
kirchengericht@ekkw.de

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung

Andreas Klenke,
H.-Wimmer-Str. 4,
34131 Kassel
lakimav@ekkw.de

Kirchenbeamtenausschuss

N. N.

Stichwortverzeichnis

Alters- und Hinterbliebenenversorgung	39	Betriebliche Altersvorsorge	66
Amtszeit	73, 77	Betriebsrente	41
Änderungskündigung	60	Bibliothek	83
Adressen	84	Bildungsurlaub	48, 67
Anwendung von Tarifverträgen	16	Brückenteilzeit	23
Anwendungsbeschluss	16	Dienstbefreiung	37, 66, 67
Arbeitgeber - Zuschuss	52	Dienstgänge	55
Arbeitsbefreiung	22, 45	Dienstjubiläum	37, 66
Arbeitspapiere	18	Dienstreisen	55
Arbeitsrecht	14, 85	Dienstunfähigkeit	65
Arbeitsrechtliche Kommission	15	Dienstverhältnis	63
- Geschäftsstelle	16	Direktversicherung	66
Arbeitsrechtsregelungsgesetz	14	Disziplinarrecht	69
Arbeitsunfähigkeit	27	Dritter Weg	14
Arbeitsverhältnis der Beschäftigten ..	18	Eckdaten der Kirchenkreise	10
Arbeitsverhinderung	36	Eingeschränkte Mitbestimmung ..	20, 75
Arbeitsvertrag	18	Eingruppierung	31
Arbeitsvertragsmuster	18	Einstellungsvoraussetzungen	13
Arbeitszeit	24, 64	Elternzeit	22, 52, 68
- an Samstagen und Vorfesttagen	24	Entgelt	32
- durchschnittliche wöchentliche	21	- Fortzahlung	36
- regelmäßige	24	- Umwandlung	40, 41
Ärztliche Bescheinigung	27	Entgeltgruppe	32
Aufgaben		Entlassung	
des Kirchenbeamtenausschusses	78	- aus dem Kirchenbeamtenverhältnis	71
Aufgaben der Mitarbeitervertretung ..	76	ergänzende Tarifverträge	16
Auflösungsvertrag	58	Erholungsurlaub	43, 53, 66
Ausführungsverordnung zum MVG ..	72	Erreichen des Zwecks	21
Ausschlussfrist	62	Evangelische Kirche von Kurhessen-	
Außerordentliche Kündigung	59	Waldeck	8
Automatischer Ablauf	57	Familiäre Gründe	21
Beendigung	69	Freistellung von der Arbeit	43
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		Fristlose Kündigung	59
.....	57	Geldleistungen	79
Befristete Arbeitsverhältnisse	21, 57	Geografische Lage	8
Beihilfeanspruch	68	Geringfügig Beschäftigte	16, 40
Beihilfen	54, 68	Gesamtausschuss der	
Bereitschaftsdienst	25	Mitarbeitervertretungen	76
Berufsschule	83	Gleichgestellte	45
Berufsschüler	83	Grund- und Entwicklungsstufen	33
Beschäftigungszeit	29, 37	Grundordnung der EKKW	13
Besoldung	65	Haftung	19
Beteiligungsverfahren der		Hessische Urlaubsverordnung ...	43, 66
Mitarbeitervertretung	78	Inhaltsübersicht	4
Betriebliche Altersversorgung	39	Integrationsamt	80
		Jahressonderzahlung	34

Jubiläum	29	Pfarrer.....	68
- Jubiläumsgeld	29, 37	Pflegezeit.....	49
- Jubiläumszeit.....	66	Präambel	13
- Jubiläumszuwendung	66	Private Altersvorsorge	39
Jugendarbeitsschutzgesetz	79	Rechtsanspruch.....	22
Kirchenbeamte	69	Reduzierung der Arbeitszeit.....	22
Kirchenbeamtenausschuss.....	78	Rehabilitation	27
- Aufgaben	78	Reisekosten	55, 68
- Wahl	78	Reisekostenvergütung	55, 69
Kirchenbeamtenengesetz der EKD 19, 63		Rente	
Kirchenkreis Schmalkalden	8, 24, 39	- Regelaltersrente	57
Kirchenkreise - Eckdaten.....	10	- Rentenversicherungsträger	57
Kirchliche Altersversorgung	39	Rufbereitschaft.....	24
Kirchliche Zusatzversorgungskasse ..	39	Sabbatzeitmodell	23
Krankenbezüge	36	Schlichtung	
Krankengeldzuschuss.....	29, 35, 37	- Schlichtungsausschuss	15
Krankheit	65	- Schlichtungsverfahren	15, 77
Kündigung	58	Schmalkalden	8, 24, 40
- Kündigungsfrist.....	29, 58	Schutzfristen nach MuSchG	51
- Kündigungsschutz	50, 80	Schutzvorschriften	51
- Kündigungsschutzgesetzes	58	Schwerbehinderte Menschen	44
- ordentliche Kündigung.....	58	Schwerbehinderteneigenschaft.....	45
Kuren	27, 65	Sonderurlaub	29, 34, 45, 67
Kurzfristig Beschäftigte	40	Sonstige Leistungen	54
Landeskirche	8	Staatskirchenvertrag.....	16
Landeskirchliche Mitarbeitervertretung		Stufe	32
.....	72	Stufen der Entgelttabelle	32
Medizinische Vorsorge	27	Stufenzuordnung	32
Mitarbeiter.....	73	Tabellenentgelt	32, 35
- Mitarbeitergesetz	13	Tarifautomatik	31
- Mitarbeiterversammlung	74	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	
- Mitarbeitervertretung	73	der Länder (TV-L).....	16
- Mitarbeitervertretungsrecht.....	73	Tarifverträge	16
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12	Tätigkeitsmerkmale.....	33
Mitarbeitervertretung -		Teildienst	64
Beteiligungsverfahren	75	Teilzeit	
Mitberatung.....	75	- Teilzeit- und Befristungsgesetz.....	21
Mitbestimmung	75	- Teilzeitarbeit	21
Mutterschaftsgeld	52	- Teilzeitbeschäftigung	21, 53, 64
Mutterschutz	51, 68	Überstunden	24
Mutterschutzgesetz	51	Urlaub	43, 67
Nebenabreden.....	18	- Erholungsurlaub	43, 53, 66
Nebenpflichten.....	19	- Sonderurlaub	29, 45, 67
Nebentätigkeit.....	20, 63	- Zusatzurlaub.....	44
Neueinstellung.....	18	Verfahren der Beteiligung der	
Neujahr	24	Mitarbeitervertretung	75
Pensionsfonds	43	Verminderte Erwerbsfähigkeit.....	57
Pensionskasse	43	Vermögenswirksame Leistungen.....	35, 65
Personalakte.....	20	Versorgungsanstalt des Bundes und	
- Personalaktenführung	20	der Länder.....	39
- Personalaktenordnung	20	Versorgungsempfänger	68

Vertragsmäßige Beendigung	58	Wartezeit.....	40
Vollbeschäftigte	21	Wegstreckenentschädigung.....	55
Vorschüsse.....	56	Weihnachtsfeiertag	24
Vorwort	3	Zeitablauf	21
Vorzeitige Beendigung.....	21, 53	Zeitzuschläge.....	25
Wahl		Zentrale Abrechnungsstelle für	
- Wahl des		Personal- und Personalnebenkosten	
Kirchenbeamtenausschusses	78	18
- Wahlberechtigung nach MVG.....	72	Zeugnis.....	61
- Wahlordnung	73	Zulagen.....	33
- Wahlverfahren	73	Zusatzurlaub	44
- Wahlversammlung.....	78	Zusatzversorgung	39
- Wahlvorstand	78	Zusatzversorgungskassen	39